

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, PENGEMBANGAN
KARIR DAN KETERIKATAN KARYAWAN (*EMPLOYEE
ENGAGEMENT*) TERHADAP RETENSI KARYAWAN
PT.PERKEBUNAN NUSANTARA X SURABAYA**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Program Study Manajemen**



Diajukan oleh:

FITRI TANIA WALUYO

NPM : 14420111

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WIJAYA KUSUMA SURABAYA**

2018

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : FITRI TANIA WALUYO
NPM : 14420111
Alamat : JL. BIBIS KARAH I NO.32, SURABAYA
Program Studi : MANAJEMEN
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, PENGEMBANGAN KARIR DAN KETERIKATAN KARYAWAN (*EMPLOYEE ENGAGEMENT*) TERHADAP RETENSI KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA X SURABAYA”

Adalah benar-benar karya sendiri dan bebas dari plagiat, dan apabila pernyataan ini terbukti tidak benar maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Surabaya, 17 Agustus 2018

Yang membuat pernyataan



(Fitri Tania Waluyo)

NPM: 14420111

SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, PENGEMBANGAN KARIR DAN KETERIKATAN KARYAWAN (*EMPLOYEE ENGAGEMENT*) TERHADAP RETENSI KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA X SURABAYA

Diajukan Oleh :

FITRI TANIA WALUYO

NPM : 14420111

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH :

DOSEN PEMBIMBING



Ni Ketut Yulia Agustin, SE, MM

Tanggal, 23 Agustus 2018

KETUA PROGRAM STUDI



Dr. Siti Djamilah, SE, M.Si

Tanggal, 23 Agustus 2018

Skripsi

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, PENGEMBANGAN
KARIR, DAN KETERIKATAN KARYAWAN (*EMPLOYEE
ENGAGEMENT*) TERHADAP RETENSI KARYAWAN PT.
PERKEBUNAN NUSANTARA X SURABAYA**

**Dipersiapkan dan disusun oleh:
FITRI TANIA WALUYO
NPM : 14420111**

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing Utama

Anggota Dewan Penguji Lain



Ni Ketut Yulia Agustin, SE., MM



Wiwik Herawati, SE., MM



Matheous Tamonsang, SE, M.Si

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan

Untuk memperoleh gelar sarjana manajemen

Tanggal, 23 Agustus 2018



Dr. Siti Djamilah, SE, M.Si

Ketua Program Studi

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah, berkat rahmat Allah SWT, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, dengan tepat waktu dan banyak mengalami kendala, hambatan dan tentu saja pengalaman yang luar biasa dalam penyusunan skripsi ini. Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang selalu memberi petunjuk, membantu penulis sehingga hambatan dan kendala dapat terlewati dengan baik.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari masih banyak kekurangan dan kelemahan baik ditinjau dari segala aspek karena memang manusia tidak ada yang sempurna, dan diantara kesempurnaan manusia adalah kelebihan dan keistimewaan manusia yang saling melengkapi antara individu yang satu dengan yang lainnya maka, penulis menerima kritik dan saran yang membangun guna menambah wawasan yang lebih lanjut. Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. H. Sri Harmadji dr.SP, THT-KL.,(K) selaku rektor Universitas Wijaya Kusuma Surabaya.
2. Bapak Drs. Ec. Iman Karyadi, Ak, MM, CA Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Wijaya Kusuma Surabaya.
3. Ibu Dr. Siti Djamilah, SE, M.Si Selaku ketua program studi manajemen Universitas Wijaya Kusuma Surabaya.
4. Ibu Ni Ketut Yulia Agustin, SE, MM selaku dosen pembimbing penyusunan skripsi yang telah sabar membimbing dan mengarahkan saya sampai dengan saat ini.

5. Bapak Djojo Dihadjo, M.M selaku dosen Wali yang telah mendampingi saya semenjak awal memulai kuliah.
6. Untuk seluruh dosen yang telah membimbing saya dalam perkuliahan dari semester I (satu) sampai dengan semester 8 (delapan).
7. Untuk seluruh karyawan Universitas Wijaya Kusuma Surabaya.
8. Kepada kedua orangtua saya bapak Yoyok Waluyo dan ibu Dra. Sri Indahyani yang telah memberi dukungan secara mental, moral, maupun materi serta menjadi pendorong untuk segera menyelesaikan tugas akhir ini. Dan berkat semangat dari Bapak dan Ibu tugas akhir ini dapat saya selesaikan dengan baik.
9. Untuk adikku Dina Adelia Waluyo yang telah ikut mendukung dan memberi semangat dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
10. Saudara-saudaraku yang telah memberikan semangat dan do'a agar selalu dimudahkan dalam mengerjakan tugas akhir ini.
11. Untuk teman-temanku yang selalu menghibur dan memberikan semangat saat saya merasa sudah hampir menyerah dan jenuh agar segera bangkit dan segera lulus.
12. Kepada Pimpinan PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya yang telah memberikan izin untuk saya melakukan penelitian pada perusahaan tersebut.
13. Untuk seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya yang telah bersedia memberikan waktunya untuk saya ganggu kerjanya untuk penelitian ini.

14. Untuk teman-teman dan UKM KTKL, PSHT, LAKAPANZA, Duta Kampus, Duta Anti Narkoba Jawa Timur terimakasih telah mengizinkan saya bergabung dalam hal organisasi dan mengeksplor semua bakat saya selama masih menjadi mahasiswa di Universitas Wijaya Kusuma Surabaya.
15. Terimakasih kepada senior-senior manajemen Universitas Wijaya Kusuma Surabaya yang telah peduli dengan saya dan selalu memberikan informasi yang baik kepada saya.

Surabaya, 17 Agustus 2018

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN SUSUNAN DEWAN PENGUJI.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAKSI.....	xv

BAB I. PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah.....	1
1.2.Rumusan Masalah.....	4
1.3.Tujuan Penelitian.....	5
1.4.Manfaat Penelitian.....	5
1.5.Sistematika Penulisan Skripsi.....	7

BAB II. TELAAH PUSTAKA

2.1.Landasan Teori.....	9
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.1.2 Lingkungan Kerja Fisik.....	15
2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik.....	15

2.1.2.3	Faktor-faktor lingkungan kerja fisik.....	20
2.1.2.4	Indikator Lingkungan Kerja fisik.....	30
2.1.3.	Pengembangan Karir.....	31
2.1.3.1	Pengertian Pengembangan Karir.....	31
2.1.3.2	Tujuan Pengembangan Karir.....	32
2.1.3.3	Faktor-faktor Pengembangan Karir.....	34
2.1.3.4	Indikator Pengembangan karir.....	39
2.1.4	Keterikatan Karyawan (<i>Employee Engagement</i>).....	40
2.1.4.1	Pengertian Keterikatan Karyawan.....	40
2.1.4.4	Indikator Keterikatan Karyawan	48
2.1.5	Retensi karyawan.....	48
2.1.5.1	Pengertian retensi karyawan.....	48
2.1.5.2	Faktor-faktor retensi karyawan.....	50
2.1.5.3	Indikator Retensi Karyawan.....	53
2.1.6	Hubungan antar variabel.....	54
2.1.6.1	Hubungan Lingkungan kerja dengan retensi karyawan.....	54
2.1.6.2	Hubungan Pengembangan karir dengan retensi karyawan.....	54
2.1.6.3	Hubungan Keterikatan karyawan dengan retensi karyawan.....	54
2.2	Penelitian Sebelumnya.....	55
2.3	Hipotesis & Model Analisis.....	56

BAB III. METODE PENELITIAN

3.1	Pendekatan Penelitian.....	59
3.2	Populasi dan Sampel.....	59
3.3	Identifikasi Variabel.....	61

3.4 Definisi Operasional Variabel.....	62
3.5 Jenis dan Sumber Data.....	65
3.6 Prosedur Pengumpulan Data.....	66
3.7 Teknik Analisis.....	67
3.7.1 Uji Validitas.....	67
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	68
3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda.....	68
3.7.4 Koefisien Determinasi Berganda (R^2).....	69
3.7.5 Pengujian Hipotesis.....	69
3.7.5.1 Uji Hipotesa 1 (Uji F).....	70
3.7.5.2 Uji Hipotesa 2 (Uji t).....	74
3.7.5.3 Uji Hipotesa 3 (Uji Dominan).....	78

BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Subjek Penelitian.....	79
4.1.1 Sejarah Perusahaan.....	79
4.1.3. Visi dan Misi.....	85
4.1.4 Struktur Organisasi.....	86
4.2. Hasil Penelitian.....	87
4.2.1. Deskripsi Objek Penelitian.....	87
4.3. Analisis dan Pengujian hipotesis.....	88
4.3.1. Deskripsi Identitas Responden.....	88
4.3.2. Deskripsi Mengenai Variabel Penelitian.....	91
4.3.3. Deskripsi Frekuensi Skor Indikator Variabel.....	92
4.3.3.1. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja Fisik...92	
4.3.3.2. Deskripsi Variabel Pengembangan Karir.....94	
4.3.3.3. Deskripsi Variabel Keterikatan Karyawan (<i>employee engagement</i>)95	
4.3.3.4. Deskripsi Variabel Retensi Karyawan.....96	
4.3.4. Uji Validitas Instrumen Peneliti.....96	
4.3.5. Uji Reliabilitas Instrumen Peneliti.....100	

4.3.6. Analisis Regresi Linier Berganda.....	101
4.3.7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Berganda (R^2).....	102
4.3.8. Pengujian Hipotesis.....	103
4.3.8.1. Hasil Pengujian Hipotesa 1.....	104
4.3.8.2. Hasil Pengujian Hipotesa 2.....	106
4.3.8.3. Hasil Pengujian Hipotesa 3.....	110
4.4. Pembahasan Hasil Penelitian.....	111

BAB V. SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN

5.1. Simpulan.....	114
5.2. Saran.....	115
5.3. Keterbatasan Penelitian.....	117

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Perbedaan dan Persamaan Penelitian Sebelumnya.....	55
Tabel 4.1. Data Identitas Jenis Kelamin Responden.....	88
Tabel 4.2. Data Identitas Usia Responden.....	89
Tabel 4.3. Data Identitas Pendidikan Terakhir Responden.....	90
Tabel 4.4. Data Identitas Masa Kerja Responden.....	91
Tabel 4.5. Kategori Penilaian.....	92
Tabel 4.6. Jawaban Responden Mengenai Variabel Lingkungan Kerja Fisik.....	92
Tabel 4.7. Jawaban Responden Mengenai Variabel Pengembangan Karir.....	94
Tabel 4.8. Jawaban Responden Mengenai Variabel Keterikatan Karyawan (<i>employee engagement</i>).....	95
Tabel 4.9. Jawaban Responden Mengenai Variabel Retensi Karyawan.....	97
Tabel 4.10. Hasil Pengujian Validitas Variabel Lingkungan kerja Fisik.....	98
Tabel 4.11. Hasil Pengujian Validitas Variabel Pengembangan Karir.....	98
Tabel 4.12. Hasil Pengujian Validitas Variabel Keterikatan Karyawan (<i>employee engagement</i>).....	99
Tabel 4.13. Hasil Pengujian Validitas Variabel Retensi Karyawan.....	100
Tabel 4.14. Hasil Pengujian Reliabilitas.....	101
Tabel 4.15. Hasil Analisis Uji F.....	104
Tabel 4.16. Hasil Analisis Uji t.....	107
Tabel 4.17 Nilai <i>Standardized coefficients Beta</i>	111

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Model Analisis Penelitian.....	58
Gambar 3.1. Kurva Distribusi F.....	73
Gambar 3.2. Kurva Distribusi t.....	77
Gambar 4.1. Struktur Organisasi.....	86
Gambar 4.2. Kurva Distribusi Uji F.....	105
Gambar 4.3. Kurva Distribusi Uji t Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Retensi Karyawan.....	108
Gambar 4.4. Kurva Distribusi Uji t Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan.....	109
Gambar 4.5. Kurva Distribusi Uji t Pengaruh Keterikatan Karyawan (<i>employee engagement</i>) Terhadap Retensi Karyawan.....	110

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuesioner
- Lampiran 2 : In Put SPSS
- Lampiran 3 : Output SPSS
- Lampiran 4 : Tabel F dan T
- Lampiran 5 : Surat Perusahaan

ABSTRAKSI

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh lingkungan kerja fisik, pengembangan karir, keterikatan karyawan secara simultan, parsial, dan dominan terhadap retensi karyawan PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik, pengembangan karir, keterikatan karyawan (*employee engagement*). Sedangkan variabel terikat adalah retensi karyawan PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya. Dalam penelitian ini, penentuan sampel dilakukan dengan metode *non probability sampling* dengan prosedur *purposive sampling*. Sampel yang digunakan sebanyak 94 orang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

Sebelum dilakukan uji hipotesis dilakukan uji realibilitas dan validitas. Hasilnya adalah semua variabel, validitas dan reliabelitas hasil uji F regresi linier berganda menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel} >$ sebesar $15,226 > 2,706$ dan memiliki taraf signifikan sebesar 0,000. Untuk variabel lingkungan kerja fisik (X_1) nilai t hitung ($3.230 > t$ tabel (1.987) dengan signifikansi sebesar 0,002 yang lebih kecil dari 0,05, artinya variabel lingkungan kerja fisik (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan (Y). Untuk variabel pengembangan karir (X_2) nilai t hitung ($3.204 > t$ tabel (1.987) dengan signifikansi sebesar 0,002 yang lebih kecil dari 0,05, artinya variabel pengembangan karir (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan (Y). Untuk variabel keterikatan karyawan/*employee engagement* (X_3) nilai t hitung ($2.845 > t$ tabel (1.987) dengan signifikansi sebesar 0,006 yang lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variabel keterikatan karyawan/*employee engagement* (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan (Y). Hasil pengujian nilai *standardized coefficients beta* dari variabel pengembangan karir (X_2) sebesar 0,299 yang lebih besar dari nilai *standardized coefficients beta* lainnya, jadi yang berpengaruh dominan terhadap retensi karyawan adalah pengembangan karir (X_2).

Dengan demikian hipotesis yang pertama menyatakan “Lingkungan kerja fisik, pengembangan karir, keterikatan karyawan/*employee engagement* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya” dapat didukung kebenarannya. Hasil uji t menunjukkan masing-masing variabel dengan signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hipotesis yang kedua yang menyatakan “lingkungan kerja fisik, pengembangan karir, keterikatan karyawan/*employee engagement* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan bagian PT. Perkebunan Nusantara X ” dapat didukung kebenarannya.

Kata Kunci: lingkungan kerja fisik, pengembangan karir, keterikatan karyawan/*employee engagement*, dan retensi karyawan

ABSTRACTION

The purpose of this study is to examine the influence of physical work environment, career development, employee engagement, simultaneously, partially, and dominant to the employee retention of PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya. The independent variables in this research are the physical work environment, career development, employee engagement. While the dependent variable is the retention of employee of PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya. In this research, the determination of the sample is done by non probability sampling method with purposive sampling procedure. The sample used is 94 people. Test Hypothesis by performing multiple linear regression analysis.

Prior to hypothesis testing conducted reliability and validity test. The result is that all variables, validity and reliability of F test results from multiple linear regression show $F_{count} > F_{table}$ of $15,226 > 2,706$ and has a significant level of 0.000. For the physical work environment variable (X1) the value of t arithmetic $(3,230) > t$ table $(1,987)$ with a significance of 0.002 smaller than 0,05, the physical work environment variable (X1) partially significant effect on employee retention (Y). For variable of development (X2) t value count $(3.204) > t$ table $(1,987)$ with significance equal to 0,002 smaller than 0,05, meaning career development variables (X2) partially significant to employee retention (Y). For the career development variable (X3) the value of t arithmetic $(2.845) > t$ table (1.987) with significance of 0.006 is smaller than 0.05, then H_0 is rejected and H_a accepted means employee engagement variable (X3) partially significant effect on employee retention (Y). The result of standardized coefficients beta test of development variable (X2) is 0,299 wich is bigger than standardized coefficients beta value of other independent variables, so the dominant influence on performance is career development (X2)

Thus the first hypothesis states “physical work environment, career development, employee engagement simultaneously have a significant effect on the employee retention of PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya” can be supported by the truth. Result of t test show each variable with significance less than 0,05. Thus the second hypothesis that states “physical work environment, career development, employee engagement partially significant effect on employee retention PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya” can be supported by the truth

Keywords : physical work environment, career development, employee engagement and employee retention