

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP RETENSI KARYAWAN DI KKSU (KOPERASI KONSUMEN SERBA USAHA) CREDIT UNION (CU) HATI NURANI

Fitriani Butar-butur¹, Sunday Ade C O M Sitorus², Hanna M. Damanik³
Manajemen, Universitas HKBP Nommensen, Medan, Indonesia
Email: fitriani@student.uhn.ac.id

Article History

Received: 07-09-2025

Revision: 19-09-2025

Accepted: 20-09-2025

Published: 24-10-2025

Abstract. This study aims to determine the effect of work environment and work ability on employee retention in KKSU (MULTI-BUSINESS CONSUMER COOPERATIVE) Credit Union (CU) Hati Nurani. The research method used is quantitative with an associative approach. Data were collected through questionnaires distributed to 50 active employee respondents. Data analysis techniques used validity, reliability, descriptive analysis, and multiple linear regression tests with the help of SPSS version 23. The results of the study showed that: (1) The work environment has a positive and significant effect on employee retention, which means that the better the work environment is perceived, the higher the likelihood of employees to stay; (2) Work ability also has a positive and significant effect on retention, meaning that employees with high work ability tend to have a greater desire to continue working in the organization; (3) Simultaneously, the work environment and work ability have a significant effect on employee retention with a contribution of 69.2%. This shows that both variables play an important role in retaining employees in the cooperative.

Keywords: Work Environment, Work Ability, Employee Retention.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kemampuan kerja terhadap retensi karyawan di KKSU (Koperasi Konsumen Serba Usaha) Credit Union (CU) Hati Nurani. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 50 responden karyawan aktif. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, analisis deskriptif, dan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, yang berarti semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan, semakin tinggi kemungkinan karyawan untuk bertahan; (2) Kemampuan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi, artinya karyawan dengan kemampuan kerja yang tinggi cenderung memiliki keinginan lebih besar untuk tetap bekerja di organisasi; (3) Secara simultan, lingkungan kerja dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan dengan kontribusi sebesar 69,2%. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut berperan penting dalam mempertahankan karyawan di dalam koperasi.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, Retensi Karyawan.

How to Cite: Butar-butur, F., Sitorus, S.A., Damanik, H (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Di KKSU (Koperasi Konsumen Serba Usaha) Credit Union (CU) Hati Nurani. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 5 (3), 7012-7026. [10.54373/ifijeb.v5i3.4208](https://doi.org/10.54373/ifijeb.v5i3.4208)

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi, persaingan bisnis semakin ketat dan menuntut setiap organisasi untuk meningkatkan efektivitas serta kinerja agar mampu bertahan dan berkembang. Salah satu faktor kunci dalam menciptakan keunggulan kompetitif adalah sumber daya manusia (SDM). Karyawan tidak hanya dipandang sebagai pelaksana operasional, tetapi juga sebagai aset utama yang menentukan maju mundurnya perusahaan (Pratiwi, 2023). Oleh karena itu,

mempertahankan karyawan yang kompeten menjadi salah satu tantangan utama bagi manajemen.

Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kemampuannya dalam menarik, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan yang berkualitas. Tantangan terbesar yang dihadapi organisasi dewasa ini adalah retensi karyawan, yakni kemampuan perusahaan dalam menjaga loyalitas karyawan untuk tetap bertahan dalam jangka panjang (Ramlall, 2003, dalam Ekhsan, 2022). Retensi karyawan memiliki implikasi besar terhadap efektivitas perusahaan. Tingginya turnover dapat menimbulkan kerugian, seperti turunnya kinerja, meningkatnya biaya rekrutmen, dan hilangnya pengetahuan organisasi.

Berdasarkan data HRD KKSU CU Hati Nurani tahun 2021–2024, terlihat bahwa tingkat keluar-masuk karyawan cukup fluktuatif. Misalnya, pada 2023 terdapat 7 karyawan yang mengundurkan diri, sementara pada 2024 terdapat 4 karyawan resign. Informasi dari manajemen menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan keluar karena minimnya pengembangan karier serta preferensi untuk beralih ke pekerjaan dengan jenjang karier lebih jelas, seperti PNS. Hal ini mengindikasikan lemahnya strategi retensi yang diterapkan oleh organisasi.

Retensi karyawan bukan hanya soal mempertahankan tenaga kerja dalam jangka panjang, melainkan juga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, serta mendukung produktivitas. Lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap tingkat retensi (Pratiwi, 2023). Lingkungan kerja yang baik, baik secara fisik (ruang kerja, pencahayaan, keamanan) maupun nonfisik (hubungan interpersonal, komunikasi dengan pimpinan), mampu meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan. Sebaliknya, kondisi kerja yang buruk dapat mempercepat keputusan karyawan untuk keluar.

Selain faktor lingkungan, kemampuan kerja karyawan juga memegang peranan penting dalam menentukan retensi. Kemampuan kerja adalah kecakapan yang diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, maupun pengalaman, yang memungkinkan individu untuk melaksanakan tugas secara optimal (Gibson, 1994, dalam Yunita, 2023; Robbins, 2011, dalam Dewi et al., 2023). Karyawan dengan kemampuan yang baik cenderung memberikan kontribusi lebih besar terhadap organisasi, sehingga perusahaan berupaya mempertahankan mereka sebagai aset penting.

Kondisi di KKSU CU Hati Nurani memperlihatkan bahwa meskipun terdapat kemampuan kerja yang cukup baik di berbagai bidang (organisasi, usaha, pendidikan, sosial, dan pelayanan), tingkat turnover tetap tinggi. Hal ini memperkuat dugaan bahwa interaksi antara lingkungan kerja dan kemampuan kerja merupakan faktor yang memengaruhi retensi

karyawan.

Dengan melihat permasalahan tersebut, penelitian ini berfokus pada “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Retensi Karyawan di KKSU (Koperasi Konsumen Serba Usaha) Credit Union (CU) Hati Nurani.” Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap retensi karyawan, bagaimana pengaruh kemampuan kerja terhadap retensi karyawan, serta bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan kemampuan kerja secara simultan terhadap retensi karyawan di KKSU CU Hati Nurani.

Sejalan dengan rumusan masalah tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap retensi karyawan, pengaruh kemampuan kerja terhadap retensi karyawan, serta pengaruh lingkungan kerja dan kemampuan kerja secara simultan terhadap retensi karyawan di KKSU CU Hati Nurani.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis maupun praktis. Dari sisi teoritis, penelitian ini bermanfaat bagi perguruan tinggi sebagai kontribusi akademik dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai faktor-faktor yang memengaruhi retensi karyawan; bagi peneliti sebagai sarana untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia, terutama terkait lingkungan kerja, kemampuan kerja, dan retensi; serta bagi peneliti selanjutnya sebagai rujukan dan masukan dalam penelitian yang relevan. Dari sisi praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi empiris bagi manajemen KKSU CU Hati Nurani sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan terkait pengelolaan sumber daya manusia, khususnya strategi dalam meningkatkan kualitas lingkungan kerja dan mengembangkan kemampuan kerja karyawan guna memperkuat retensi karyawan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif berlandaskan paradigma positivisme, karena variabel yang diteliti dapat dioperasionalkan menjadi indikator terukur, dikumpulkan melalui instrumen baku, dan dianalisis dengan teknik statistik (Sugiyono, 2019). Lokasi penelitian adalah KKSU CU Hati Nurani di Bondar, Tambusai Barat, Rokan Hulu, Riau, dengan waktu pelaksanaan Mei–Juni 2025. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan berjumlah 50 orang, sehingga digunakan teknik *sampling jenuh* (census) dengan seluruh populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2019).

Data penelitian terdiri atas data primer (kuesioner, wawancara terbatas, dan observasi) serta data sekunder (dokumen internal dan literatur). Instrumen diukur menggunakan skala

Likert 5 poin: 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju) (Sugiyono, 2019). Definisi operasional variabel diturunkan menjadi indikator: (a) lingkungan kerja (X1) mencakup kondisi fisik dan nonfisik, seperti pencahayaan, fasilitas, kebisingan, keamanan, serta hubungan interpersonal; (b) kemampuan kerja (X2) mencakup pengetahuan, keterampilan, pelatihan, pengalaman, dan kesanggupan kerja (Gibson, 1994; Robbins, 2011, dalam Dewi et al., 2023; Yunita, 2023); (c) retensi karyawan (Y) mencakup kejelasan karier, kualitas hubungan kerja, penghargaan, dan lingkungan kerja.

Uji validitas dilakukan dengan korelasi item–total (Pearson), dengan kriteria r hitung $> r$ tabel atau $p < 0,05$; sedangkan reliabilitas diuji menggunakan Cronbach’s Alpha, dengan nilai $\geq 0,70$ dianggap reliabel (Sugiyono, 2019). Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan model:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

di mana Y = retensi karyawan, X1 = lingkungan kerja, X2 = kemampuan kerja. Sebelum analisis, uji asumsi klasik dilakukan meliputi normalitas (Kolmogorov–Smirnov), heteroskedastisitas (scatterplot), dan multikolinearitas (Tolerance $> 0,10$; VIF < 10). Hipotesis diuji pada taraf signifikansi 5% menggunakan uji t (parsial) dan uji F (simultan), serta koefisien determinasi (R^2 dan Adjusted R^2) untuk melihat daya jelaskan model. Seluruh tahapan ini dirancang agar hasil penelitian valid, reliabel, dan dapat direplikasi.

HASIL DAN DISKUSI

Hasil Penelitian

Data responden dalam penelitian ini mencakup informasi mengenai jenis kelamin, tingkat pendidikan terakhir, dan kelompok usia. Deskripsi ini memberikan gambaran umum tentang karakteristik tenaga kerja di KKSU (Koperasi Konsumen Serba Usaha) CU Hati Nurani, yang penting untuk memahami profil demografis karyawan sebagai dasar analisis penelitian.

Tabel 1. Deskripsi Data Responden

Kategori	Sub-Kategori	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	22	44,00%
	Perempuan	28	56,00%
Pendidikan Terakhir	Sarjana (S1)	30	60,00%
	Diploma (D3)	10	20,00%
	SMA/SMK	10	20,00%
Usia	20–30 tahun	18	36,00%
	31–40 tahun	22	44,00%
	> 40 tahun	10	20,00%
Total Responden		50	100%

Sumber: Olahan Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa mayoritas responden adalah perempuan (56,00%), menunjukkan peran aktif perempuan dalam bidang administrasi, pelayanan, dan keuangan koperasi. Dari sisi pendidikan, sebagian besar responden telah menempuh pendidikan tinggi (S1) sebanyak 60,00%, mencerminkan kualitas tenaga kerja yang terdidik dan profesional. Sementara itu, komposisi usia karyawan didominasi kelompok 31–40 tahun (44,00%), diikuti kelompok usia 20–30 tahun (36,00%), sehingga mayoritas karyawan berada pada usia produktif yang mendukung operasional koperasi secara aktif dan berkelanjutan.

Hasil Deskriptif Berdasarkan Variabel

Hasil deskriptif menunjukkan bahwa ketiga variabel utama—lingkungan kerja, kemampuan kerja, dan retensi karyawan—mendapatkan penilaian positif dari responden. Variabel lingkungan kerja (X1) memperoleh skor aktual 2.195 dari 3.000, berada pada kategori *Setuju* hingga *Sangat Setuju*, yang berarti kondisi kerja dinilai cukup baik meskipun aspek kebisingan, keamanan, dan hubungan interpersonal masih perlu ditingkatkan. Variabel kemampuan kerja (X2) dengan skor 1.813 dari 2.500 juga berada pada kategori yang sama, mengindikasikan bahwa karyawan merasa kompeten dalam menjalankan tugas, meskipun pengembangan melalui pelatihan tetap dibutuhkan. Sementara itu, variabel retensi karyawan (Y) memperoleh skor 1.539 dari 2.000, menunjukkan mayoritas karyawan memiliki keinginan untuk tetap bertahan di organisasi karena kepuasan terhadap lingkungan kerja, hubungan kerja, serta peluang pengembangan karier. Secara keseluruhan, CU Hati Nurani telah berhasil menciptakan lingkungan kerja kondusif dan tenaga kerja yang kompeten, sehingga berdampak positif pada retensi karyawan, walaupun perbaikan lingkungan kerja dan penguatan program pengembangan kompetensi tetap menjadi prioritas.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan setiap item pernyataan mampu mengukur variabel yang diteliti. Pengujian menggunakan korelasi Pearson Product Moment dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel pada taraf signifikansi 5%. Item dinyatakan valid apabila r hitung lebih besar dari r tabel. Ringkasan hasil uji validitas instrumen ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0.715	0.361	Valid
	X1.2	0.635	0.361	Valid
	X1.3	0.574	0.361	Valid
	X1.4	0.762	0.361	Valid

	X1.5	0.681	0.361	Valid
	X1.6	0.491	0.361	Valid
	X1.7	0.543	0.361	Valid
	X1.8	0.612	0.361	Valid
	X1.9	0.688	0.361	Valid
	X1.10	0.529	0.361	Valid
	X1.11	0.671	0.361	Valid
	X1.12	0.556	0.361	Valid
Pengalaman Kerja (X2)	X2.1	0.672	0.361	Valid
	X2.2	0.534	0.361	Valid
	X2.3	0.489	0.361	Valid
	X2.4	0.645	0.361	Valid
	X2.5	0.601	0.361	Valid
	X2.6	0.613	0.361	Valid
	X2.7	0.527	0.361	Valid
	X2.8	0.613	0.361	Valid
	X2.9	0.527	0.361	Valid
	X2.10	0.463	0.361	Valid
Retensi Karyawan (Y)	Y.1	0.612	0.361	Valid
	Y.2	0.583	0.361	Valid
	Y.3	0.661	0.361	Valid
	Y.4	0.598	0.361	Valid
	Y.5	0.576	0.361	Valid
	Y.6	0.547	0.361	Valid
	Y.7	0.688	0.361	Valid
	Y.8	0.593	0.361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 23, 2025

Hasil uji validitas terhadap seluruh item pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Retensi Karyawan dapat dilihat pada tabel berikut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *r hitung* masing-masing item dengan nilai *r tabel* sebesar 0,361. Apabila nilai *r hitung* lebih besar dari *r tabel*, maka item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi jawaban responden terhadap item pernyataan dalam instrumen penelitian. Pengujian dilakukan dengan teknik **Cronbach's Alpha**, di mana suatu variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Hasil pengujian reliabilitas instrumen disajikan pada tabel berikut.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Pernyataan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	12	0,671	Reliabel
Kemampuan Kerja	10	0,723	Reliabel
Retensi Karyawan	8	0,657	Reliabel

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS 23, 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan menggunakan bantuan SPSS 23, diketahui bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas angka 0,60, yaitu: variabel lingkungan kerja sebesar 0,671, kemampuan kerja sebesar 0,723, dan retensi karyawan sebesar 0,657. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam masing-masing variabel tergolong *reliabel*, artinya alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini konsisten dan dapat dipercaya untuk mengukur variabel yang diteliti.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data residual dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Pengujian menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov, dengan kriteria jika nilai signifikansi (Asymp. Sig.) lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal. Hasil uji normalitas ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			50
Normal Parameters ^{a,b}			
	Mean		,000000
	Std. Deviation		,35323293
Most Extreme Differences	Absolute		,091
	Positive		,091
	Negative		-,089
Test Statistic			,091
Asymp. Sig. (2-tailed)			,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

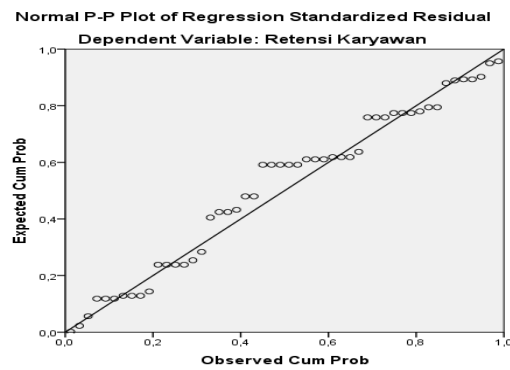
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS 23, 2025

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov di atas, diperoleh nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar 0,200. Nilai ini lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam model regresi telah terpenuhi.



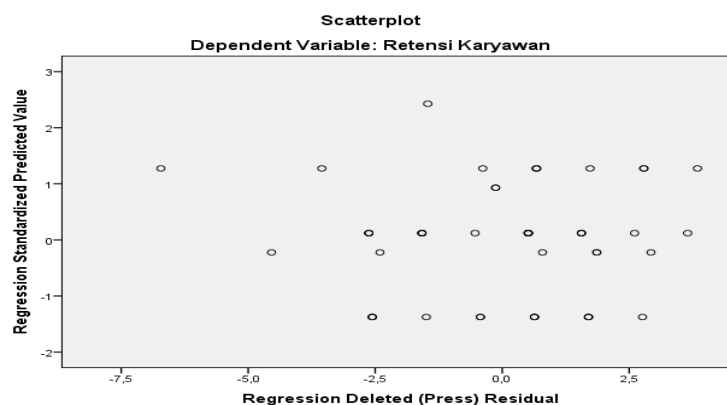
Gambar 1. P-Plot

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS 23, 2025

Berdasarkan Gambar 1 di atas, menunjukkan grafik Normal P-P Plot of *Regression Standardized Residual*, yang digunakan untuk melihat apakah data residual tersebar secara normal. Pada grafik tersebut, titik-titik data sebagian besar mengikuti garis diagonal yang menggambarkan distribusi normal. Hal ini mengindikasikan bahwa residual menyebar secara mendekati normal, sehingga asumsi normalitas dalam analisis regresi terpenuhi.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar 4.3 berikut ini.



Gambar 2. Hasil Scatterplot

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS 23, 2025

Berdasarkan Gambar 2 di atas, menunjukkan hasil *scatterplot* dari uji heteroskedastisitas. Pada grafik tersebut, titik-titik residual tersebar secara acak di sekitar sumbu horizontal tanpa membentuk pola tertentu yang jelas. Penyebaran yang acak ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas, yang berarti varians residual adalah konstan.

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Berdasarkan Tabel 5, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Lingkungan Kerja	,986	1,015
Kemampuan Kerja	,986	1,015

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS 23, 2025

Berdasarkan Tabel 5 di atas, diketahui nilai *Tolerance* untuk kedua variabel berada di atas ambang batas 0,10, dan nilai VIF berada di bawah 10, yang berarti tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel bebas dalam model regresi tidak memiliki hubungan korelasi tinggi satu sama lain, sehingga layak untuk digunakan dalam analisis regresi.

Hasil Analisis Data

Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik umum dari data yang dikumpulkan dalam penelitian ini. Statistik yang ditampilkan mencakup nilai minimum, maksimum, mean (rata-rata), dan standar deviasi untuk masing-masing variabel, yaitu lingkungan kerja, kemampuan kerja, dan retensi karyawan. Adapun hasil pengolahan data menggunakan SPSS 23 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja	50	37,00	50,00	44,00	3,85391
Kemampuan Kerja	50	27,00	44,00	36,00	4,39090
Retensi Karyawan	50	22,00	37,00	30,00	3,95531

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS 23, 2025

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa ketiga variabel yang diteliti memperoleh penilaian cukup tinggi dari responden. Variabel Lingkungan Kerja memiliki rata-rata 44,62 dalam rentang 37,00 hingga 50,00 yang, bila dikonversi ke skala Likert 1–5, menunjukkan persepsi positif terhadap kondisi kerja di KKSU CU Hati Nurani. Variabel Kemampuan Kerja mencatat rata-rata 36,16 dengan rentang 27,00 hingga 44,00, disertai standar deviasi 4,390 yang menandakan konsistensi persepsi responden bahwa kemampuan kerja mereka tergolong memadai. Sementara itu, variabel Retensi Karyawan memiliki rata-rata 30,78 pada rentang

22,00 hingga 37,00, dengan standar deviasi 3,955 yang menunjukkan adanya variasi pendapat, meskipun secara umum retensi karyawan dapat dikategorikan cukup tinggi. Secara keseluruhan, hasil ini menggambarkan bahwa ketiga variabel memiliki kecenderungan positif dan relatif homogen dalam penilaian responden, sehingga layak untuk dilanjutkan ke tahap analisis inferensial seperti uji regresi.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial dari variabel independen, yaitu lingkungan kerja dan kemampuan kerja, terhadap variabel dependen yaitu retensi karyawan. Hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 23 ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-8,929	674		-13,241	,000
Lingkungan Kerja	,511	,034	,498	15,166	,000
Kemampuan Kerja	,468	,030	,519	15,832	,000

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan
Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS 23, 2025

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = -8,929 + 0,511X_1 + 0,468X_2$$

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa konstanta sebesar $-8,929$ mengindikasikan nilai retensi karyawan ketika variabel lingkungan kerja dan kemampuan kerja tidak mengalami perubahan. Lingkungan kerja (X_1) memiliki koefisien $0,511$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Demikian pula, kemampuan kerja (X_2) dengan koefisien $0,468$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan. Dengan demikian, kedua variabel bebas tersebut secara parsial memengaruhi retensi karyawan di KKSU CU Hati Nurani, di mana lingkungan kerja memberikan pengaruh yang lebih kuat dibandingkan kemampuan kerja.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial atau uji t digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu lingkungan kerja dan kemampuan kerja, secara individual terhadap

variabel dependen yaitu retensi karyawan. Adapun hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-8,929	674		-13,241	,000
	Lingkungan Kerja	,511	,034	,498	15,166	,000
	Kemampuan Kerja	,468	,030	,519	15,832	,000

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS 23, 2025

Berdasarkan hasil uji parsial, variabel lingkungan kerja (X_1) dengan nilai t-hitung 15,166 dan signifikansi $0,000 < 0,05$ terbukti berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan. Hal yang sama juga ditunjukkan oleh variabel kemampuan kerja (X_2) dengan nilai t-hitung 15,832 dan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel secara parsial berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Dalam penelitian ini, variabel independen yang diuji adalah lingkungan kerja dan kemampuan kerja, sedangkan variabel dependennya adalah retensi karyawan. Berdasarkan hasil olahan data dengan SPSS 23, diperoleh ringkasan model sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	760,466	2	380,233	2923,003	,000 ^b
	Residual	6,114	47	,130		
	Total	776,580	49			

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS 23, 2025

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) yang ditunjukkan pada tabel ANOVA, diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 2923,003 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan di KKSU CU Hati Nurani.

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai R^2 yang semakin

tinggi menunjukkan semakin besar proporsi variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Hasil uji koefisien determinasi ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel 10. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,735 ^a	,692	,675	4,121

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS 23, 2025

Berdasarkan Tabel 10. Model Summary, diperoleh nilai R Square sebesar 0,692, yang berarti bahwa sebesar 69,2% variasi retensi karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja dan kemampuan kerja secara simultan. Sementara itu, sisanya sebesar 30,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,675 juga menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan sudah cukup baik dalam menjelaskan pengaruh dua variabel independen terhadap variabel dependen, terutama karena nilai adjusted ini tidak jauh berbeda dari nilai R Square, yang menunjukkan kestabilan model.

DISKUSI

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Retensi Karyawan

Hasil regresi menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan di KKSU CU Hati Nurani, dengan koefisien regresi 0,511 dan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$). Artinya, semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk bertahan dalam organisasi. Hasil ini sejalan dengan penelitian Pratiwi & Hariani (2023) serta Jelita & Srimulyani (2022) yang menemukan hubungan serupa.

Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Retensi Karyawan

Analisis juga menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, ditunjukkan dengan koefisien regresi 0,468 dan nilai signifikansi 0,000. Variabel ini terbukti dominan dalam memengaruhi retensi, karena karyawan dengan keterampilan, pengetahuan, dan keahlian yang baik cenderung lebih puas dan memilih bertahan. Hasil ini sejalan dengan Agung et al. (2024), yang menekankan bahwa peningkatan kompetensi melalui pelatihan dan pengembangan profesional penting untuk menjaga karyawan berkinerja tinggi.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Retensi Karyawan

Secara simultan, lingkungan kerja dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan, dengan nilai signifikansi 0,000 dan R Square sebesar 0,692. Hal ini berarti 69,2% variasi retensi karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model. Temuan ini menguatkan penelitian Jelita & Srimulyani (2022) serta Yunita & Melsan (2023) yang menegaskan bahwa lingkungan kerja dan faktor kompetensi bersama-sama berkontribusi terhadap keputusan karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, penelitian ini menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan di KKSU CU Hati Nurani, yang menunjukkan bahwa suasana kerja yang nyaman, mendukung, dan kondusif mampu meningkatkan loyalitas serta keinginan karyawan untuk bertahan dalam jangka panjang. Selain itu, kemampuan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, di mana keterampilan dan kompetensi yang baik mendorong rasa puas, percaya diri, serta motivasi karyawan untuk tetap bekerja dan berkembang dalam organisasi. Lebih lanjut, lingkungan kerja dan kemampuan kerja secara simultan memberikan pengaruh positif yang substansial terhadap retensi karyawan, menegaskan bahwa kombinasi lingkungan kerja yang kondusif dengan pengembangan kemampuan kerja berkelanjutan merupakan faktor kunci dalam mempertahankan karyawan. Sejalan dengan temuan tersebut, disarankan agar KKSU CU Hati Nurani senantiasa menjaga dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja melalui perbaikan kebersihan, pencahayaan, dan kenyamanan ruang kerja, serta memperkuat program pelatihan dan pembinaan karyawan agar kompetensi mereka terus berkembang. Manajemen juga diharapkan secara berkala mengadakan program pengembangan yang relevan agar karyawan merasa dihargai sekaligus memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kapasitas diri. Untuk penelitian berikutnya, disarankan memasukkan variabel tambahan seperti kepuasan kerja, motivasi, kompensasi, atau gaya kepemimpinan guna menghasilkan analisis yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi retensi karyawan.

Berdasarkan kesimpulan penelitian, terdapat beberapa rekomendasi yang dapat diberikan. Pertama, manajemen perlu meningkatkan kualitas lingkungan kerja dengan menjaga kebersihan, memperbaiki pencahayaan, sirkulasi udara, serta kenyamanan ruang kerja agar karyawan merasa betah dan produktif. Kedua, kemampuan kerja karyawan sebaiknya terus dikembangkan melalui program pelatihan, workshop, mentoring, dan coaching yang relevan dengan kebutuhan organisasi. Ketiga, penting bagi organisasi untuk menyusun program

pengembangan karier yang jelas dan berkesinambungan sehingga karyawan memiliki motivasi lebih kuat untuk bertahan dan berkembang. Keempat, manajemen diharapkan melakukan evaluasi berkala terkait kepuasan karyawan terhadap lingkungan kerja maupun program pengembangan diri, sehingga kebijakan dapat disesuaikan dengan kebutuhan aktual. Terakhir, untuk penelitian berikutnya disarankan agar memasukkan variabel tambahan seperti kepuasan kerja, motivasi, kompensasi, atau gaya kepemimpinan guna menghasilkan analisis yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi retensi karyawan.

REFERENSI

- Ash Shadiq Egim, (2024). *EBOOK Pengembangan SDM yang Berkelanjutan*.
- Dewi, L. N., Suhaeli, D., & Hidayati, L. A. (2023). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Puskesmas Kecamatan Candimulyo). *Borobudur Management Review*, 3(1), 14-31. <https://doi.org/10.31603/bmar.v>
- Ekhsan, M., & Taopik, M. (2020). Peran mediasi employee engagement pada pengaruh talent management terhadap employee retention. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 22(3), 163. <https://doi.org/10.33370/jpw.v22i3.484>
- Ekhsan, M., & Sari, D. M. R. (2022). Peran komitmen organisasi sebagai mediasi pada pengaruh talent management terhadap employee retention. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1609-1620. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.769>
- Ghozali, I. (2017). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1). <https://doi.org/10.35972/jieb.v3i1.59>
- Hasibuan. Malayu S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Khaeruman, Dkk. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*.
- Komang, N., Pramita, A., Agung, A., & Sriathi, A. (2019). *Pengaruh Pengembangan Karier, Komitmen Organisasional Dan Perceived Organizational Support Terhadap Retensi Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali*, 8(7), 4153–4182. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i07.p06>
- Kompensasi, P., Dan, K. K., Arya, K., & Aditeresna, R. (2018). *Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap retensi Karyawan Di Kutabex Hotel*. 7(11), 5814–5845. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v7.i11.p1>
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2016. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh, PT Refika Aditama: Bandung.
- Linda, Melawati. (2024). *Pengaruh Talent Management terhadap Employee Retention*. 1005–1018. Doi: [10.24912/jmbk.v8i4.29580](https://doi.org/10.24912/jmbk.v8i4.29580)
- Prabowo, A., Harini, C., & Minarsih, M. M. (2024). *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Retensi Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Pada Karyawan PT Megaprint Citra Mandiri Semarang)*. *Journal of Management*, 10(1). <https://doi.org/10.57094/pareto.v8i2.1048>
- Pradipta, P. S. A., & Suwandana, I. G. M. (2019). *Pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap retensi karyawan* (Doctoral dissertation, Udayana University). <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i04.p19>

- Pratiwi, E. C., & Hariani, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Tingkat Retensi Karyawan di Industri Jasa. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(2), 563-568. <https://doi.org/10.47065/jtear.v4i2.1012>
- Sari, E. J., Rasyid, M. Z. F., & Khosasih, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Pengembangan Karir Terhadap Pengembangan Karir Pada Karyawan Pt. Togo jaya. *Jurnal Economina*, 2(3), 869-877. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i3.408>
- Shrestha, P., & Prajapati, D. K. (2023). Human resource management practices and employee retention. *Journal of Balkumari College*, 12(1), 1-9. <https://doi.org/10.3126/jbkc.v12i1.60415>
- Srimulyani, V. A. (2020). Talent Management dan Konsekuensinya terhadap Employee Engagement dan Employee Retention. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 3(4), 538-552. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v3i4.157>
- Srimulyani, V. A., & Jelita, S. P. P. (2022). Dampak Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Retensi Karyawan. *JRMA / Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 10(2), 153-162. <https://doi.org/10.33508/jrma.v10i2.1120>
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
- Tanatha, A., Halim, T., Simanjorang, J., & Sitorus, S. A. (2023). Pengaruh Pelatihan, Gaji dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Indojaya Grafika. *Budgeting : Journal of Business, Management and Accounting*, 5(1), 1-14. <https://doi.org/10.31539/budgeting.v5i1.7238>
- W Enny, M. (2019). *Buku Manajemen Sumber Daya Manusia 2019*. <http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf>
- Wuwungan, M. B., Nelwan, O. S., & Uhing, Y. (2020). Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(1). <https://doi.org/10.35794/emba.8.1.2020.27348>
- Yunita, M., & Melsan. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pt. Jatropa Solutions Manna Bengkulu Selatan. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 4(1), 59-65. <https://doi.org/10.61567/jmmib.v4i1.158>