

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

a. Sejarah Berdirinya CV. Jaya Setya Plastik

CV Jaya Setya Plastik merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan mainan anak yang terbuat dari plastik. Perusahaan ini didirikan oleh bapak Fakhruddin pada tahun 2004. Semua itu berawal dari bisnis ayahnya, Bapak Mahmudi. Bapak Mahmudi selalu memproduksi bola plastik. Melewati jatuh bangun dalam memasarkan HHproduk, bahkan sesekali ditipu oleh distributor nakal.

Pada tahun 1980-an, transportasi di daerah Demak menjadi kendala besar dan menyebabkan system transportasi terhambat. Pada waktu itu, Bapak Mahmudi mendirikan toko mainan di Kudus, dan lagi-lagi yang dijual hanya bola plastik. Karena sejak sekolah Fakhruddin sering main ke toko ayahnya, setelah lulus SMA Fakhruddin berfikir merasa sayang bila hanya menjual bola plastik saja. Ide awalnya hanyalah memasok mainan produksi China, namun keinginannya berkembang untuk bisa mengembangkan sendiri mainan yang diproduksi sendiri.

Pada tahun 2004, berbekal dua mesin percetakan mainan plastik, Fakhruddin dilatih oleh pemasok mesin tentang kegunaan hingga cara kerja mesin tersebut. Hanya seminggu, Fakhruddin kemudian mencoba mengembangkan sendiri selama enam bulan. Mesin tersebut dibeli dari Sebagian penghasilan ikut bekerja pada ayahnya.

Dari dua mesin, kini telah memiliki delapan mesin, dan juga memiliki mesin pencacah plastic bekas untuk mempermudah produksi. Lambat laun, Fakhruddin mulai mendirikan pabrik mainan, meskipun sudah memiliki pabrik, beliau tidak enggan mencermati fluktuasi harga dan kualitas bahan baku. Bahan baku yang diproduksi diperoleh dari pemulung yang dikumpulkan oleh lapak kecil, dan disatukan oleh lapak besar.

Pabrik CV Jaya Setya Plastik, memproduksi beragam mainan anak. Sebagian mainan yang diproduksi seperti telepon selular, truk besar yang bisa diduduki anak, bahkan ada juga mobil balap Tamiya. Walaupun kemasan

masih mendomplang “made in China” demi kepercayaan konsumen, Fakhruddin sebagai anak muda merasa bangga karena bisa membuka lapangan pekerjaan bagi sekitar 200-an orang dari lingkungan desanya.

Tahun demi tahun berlalu, perkembangan CV Jaya Setya plastik berkembang pesat, perusahaan yang awalnya mempekerjakan 200-an tenaga kerja kini bisa mempekerjakan ribuan karyawan. Pada tahun 2019 CV Jaya Setya Plastik melakukan perluasan pabrik. Dari yang awalnya pabrik kecil, kini CV Jaya Setya Plastik sudah menjadi perusahaan besar.¹

b. Profil Perusahaan

Adapun profil perusahaan CV Jaya Setya Plastik adalah sebagai berikut :

Nama : CV Jaya Setya Plasti
 Nama Pemilik : Fakhruddin
 Alamat : Area Sawah, Ngemplik wetan, Kec. Karanganyar, Kab. Demak, Jawa tengah
 Telepon : 081329146326
 Produksi : Mainan plastic

c. Visi dan Misi CV. Jaya Setya Plastik

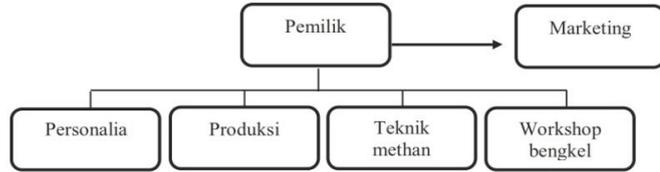
Adapun Visi dan Misi CV Jaya Setya Plastik yaitu :

- 1) Visi
 Ingin terus eksis di industry mainan agar dapat tercipta lapangan pekerjaan untuk membantu masyarakat sekitar
- 2) Misi
 Menghasilkan produk yang baik dengan harga kompetitif²

¹ Dokumentasi CV Jaya Setya Plastik

² Cv Jaya Setya Plastik

d. Struktur Organisasi CV. Jaya Setya Plastik



Sumber: CV. Jaya setya plastik, 2022

Gambar 4. 1

Struktur Organisasi CV. Jaya Setya Plastik

2. Gambaran Umum Responden

Profil responden sangat diperlukan pada penelitian dan digunakan untuk mendeskripsikan situasi responden. Peneliti mengelompokan karakteristik responden dalam 4 bagian, yaitu sebagai berikut:

a. Gambaran Umum Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.1

Gambaran Umum Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Pria	32	35,2%
Wanita	59	64,8%
Jumlah	91	100%

Sumber data: Hasil olah SPSS 24.0, 2022

Pemaparan pada tabel 4.1 diatas, menunjukkan gambaran umum jenis kelamin responden karyawan CV. Jaya Setya Plastik dari total jumlah sampel 91 responden, menunjukkan bahwa wanita paling banyak yaitu 59 orang atau 64,8%, selanjutnya untuk responden berjenis kelamin pria sebanyak 32 orang atau 35,2%.

b. Gambaran Umum Usia Responden

Tabel 4.2

Gambaran Umum Usia Responden

Usia	Jumlah	Persentase (%)
20-25 Tahun	25	27.5%
26-30 Tahun	49	53.8%
31-35 Tahun	15	16.5%
>36 Tahun	2	2.2%
Jumlah	91	100%

Sumber data: Hasil olah SPSS 24.0, 2022

Pemaparan pada tabel 4.2 diatas, menunjukkan gambaran umum usia responden karyawan CV. Jaya Setya Plastik dari total jumlah sampel 91 responden, menunjukkan bahwa terdapat 25 orang atau 27,5% karyawan berusia 20-25 tahun, serta ada 49 orang atau 53,8% karyawan berusia 26-30 tahun, dan ada 15 orang atau 16,5% karyawan berusia 31-35 tahun, dan paling sedikit 2 orang atau 2,2% karyawan berusia >36 tahun. Responden didominasi oleh usia 26-30 tahun dikarenakan banyaknya usia remaja menuju dewasa yang bekerja di CV. Jaya Setya Plastik.

c. Gambaran Umum Pendidikan Responden

Tabel 4.3

Gambaran Umum Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMP	24	26.4%
SMA/Sederajat	56	61.5%
Sarjana S1/S2/S3	11	12.1%
Jumlah	91	100%

Sumber data: Hasil olah SPSS 24.0, 2022

Pemaparan pada tabel 4.3 diatas, menunjukkan gambaran umum pendidikan responden karyawan CV. Jaya Setya Plastik dari total jumlah sampel 91 responden, menunjukkan bahwa terdapat 11 orang atau 12,1% karyawan berpendidikan Sarjana/S1/S2/S3, serta ada 24 orang atau 26,4% karyawan berpendidikan SMP, dan ada 56 orang atau 61,5% karyawan berpendidikan SMA/Sederajat, Responden didominasi oleh pendidikan terakhir SMA/Sederajat.

d. Gambaran Umum Lama Bekerja Responden

Tabel 4.4

Gambaran Umum Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
1-3 Tahun	17	18,7%
4-5 Tahun	47	51.6%
>5 Tahun	27	29.7%
Jumlah	91	100%

Sumber data: Hasil olah SPSS 24.0, 2022

Pemaparan pada tabel 4.4 diatas, menunjukkan gambaran umum pendidikan responden karyawan CV. Jaya Setya Plastik dari total jumlah sampel 91 responden, menunjukkan bahwa terdapat 17 orang atau 18.7% karyawan

dengan lama bekerja 1-3 tahun, serta ada 47 orang atau 51.6% karyawan dengan lama bekerja 4-5 tahun, dan ada 27 orang atau 29.7% karyawan dengan lama bekerja >5 tahun, Responden didominasi oleh lama bekerja 4-5 tahun disebabkan karyawan yang lama lebih mengetahui tentang CV. Jaya Setya Plastik.

3. Analisis Jawaban Responden

Berikut merupakan hasil dari masing-masing pernyataan responden Pengembangan Karir, Perceived Organizational Support (POS), Dan Etika Kerja Islam Terhadap Retensi Karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Kuesioner Responden

Variabel	Item	Total STS	%	Total TS	%	Total N	%	Total S	%	Total SS	%
Pengembangan Karir (X1)	X1.1	0	0	0	0	14	15,4%	39	42,9%	38	41,8%
	X1.2	0	0	8	8,8%	14	15,4%	44	48,4%	25	27,5%
	X1.3	0	0	2	2,2%	10	11%	46	50,5%	33	36,3%
	X1.4	0	0	6	6,6%	14	15,4%	51	56,0%	20	22,0%
	X1.5	0	0	3	3,3%	14	15,4%	51	56,0%	23	25,3%
	X1.6	0	0	1	1,1%	8	8,8%	53	58,2%	29	31,9%
Perceived Organizational Support (POS) (X2)	X2.1	0	0	0	0	2	2,2%	54	59,3%	35	38,5%
	X2.2	0	0	0	0	3	3,3%	63	69,2%	25	27,5%
	X2.3	0	0	0	0	4	4,4%	56	61,5%	31	34,1%
	X2.4	0	0	0	0	8	8,8%	49	53,8%	34	37,4%
	X2.5	0	0	0	0	5	5,5%	48	52,7%	38	41,8%
	X2.6	0	0	0	0	5	5,5%	45	49,5%	41	45,1%
	X2.7	0	0	1	1,1%	11	12,1%	44	48,4%	35	38,5%
	X2.8	0	0	0	0	7	7,7%	53	58,2%	31	34,1%
Etika Kerja Islam (X3)	X3.1	0	0	2	2,2%	7	7,7%	46	50,5%	36	39,6%
	X3.2	0	0	0	0	13	14,3%	40	44,0%	38	41,8%
	X3.3	0	0	0	0	14	15,4%	43	47,3%	34	37,4%
	X3.4	0	0	2	2,2%	7	7,7%	49	53,8%	33	36,3%
	X3.5	0	0	1	1,1%	11	12,1%	49	53,8%	30	33,0%
	X3.6	0	0	3	3,3%	10	11%	46	50,5%	32	35,2%
	X3.7	0	0	7	7,7%	14	15,4%	51	56,0%	19	20,9%
Retensi Karyawan (Y)	Y.1	0	0	0	0	2	2,2%	50	54,9%	39	42,9%
	Y.2	0	0	0	0	3	3,3%	61	67,0%	27	29,7%
	Y.3	0	0	1	1,1%	4	4,4%	54	59,3%	32	35,2%
	Y.4	0	0	2	2,2%	3	3,3%	54	59,3%	32	35,2%
	Y.5	0	0	2	2,2%	5	5,5%	46	50,5%	38	41,8%

Sumber data: Hasil olah SPSS 24.0, 2022

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, dapat diperoleh jawaban dari responden mengenai variabel pengembangan karir, Perceived Organizational Support (POS), Etika kerja dalam

islam, terhadap retensi karyawan. Data tersebut dijabarkan, sebagai berikut :

a. Variabel Pengembangan Karir

- 1) Pada item X1.1 yang berisi pertanyaan Prestasi kerja menjadi pertimbangan dalam pengembangan karir karyawan, responden yang menjawab sangat setuju (SS) 38 orang atau 41,8%, 39 orang atau 42,9% menjawab setuju (S), dan 14 orang atau 15,4% menjawab kurang setuju.
- 2) Pada item X1.2 yang berisi pertanyaan Exposure berpengaruh dalam pengembangan karir, responden yang menjawab sangat setuju (SS) 25 orang atau 27,5%, 44 orang atau 48,4% menjawab setuju (S), dan 14 orang atau 15,4% menjawab kurang setuju, responden yang menjawab tidak setuju (TS) sebanyak 1 orang atau 1,1%
- 3) Pada item X1.3 yang berisi pertanyaan Kesetiaan terhadap organisasi juga menjadi tolak ukur dalam pengembangan karir karyawan, responden yang menjawab sangat setuju (SS) 33 orang atau 36,3%, 46 orang atau 50,5% menjawab setuju (S), 10 orang atau 11% menjawab kurang setuju, dan 2 orang atau 2,2% menjawab tidak setuju.
- 4) Pada item X1.4 yang berisi pertanyaan Saya mendapatkan mentor untuk pengembangan karir saya di perusahaan, responden yang menjawab sangat setuju (SS) 20 orang atau 22,0%, 51 orang atau 56% menjawab setuju (S), 14 orang atau 15,4% menjawab kurang setuju, dan 6 orang atau 6,6% menjawab tidak setuju.
- 5) Pada item X1.5 yang berisi pertanyaan Peluang untuk meningkatkan kemampuan terbuka bagi seluruh karyawan, responden yang menjawab sangat setuju (SS) 23 orang atau 25,3%, 51 orang atau 56% menjawab setuju (S), 14 orang atau 15,4% menjawab kurang setuju, dan 3 orang atau 3,3% menjawab tidak setuju.
- 6) Pada item X1.6 yang berisi pertanyaan Manajer mendukung progam pengembangan karir supaya dapat berlangsung dengan baik, responden yang menjawab sangat setuju (SS) 29 orang atau 31,9%, 53 orang atau

58,2% menjawab setuju (S), 8 orang atau 8,8% menjawab kurang setuju, dan 1 orang atau 1,1% menjawab tidak setuju.

b. Variabel *Perceived Organizational Support* (POS)

- 1) Pada item X2.1 yang berisi pertanyaan Organisasi menghargai kontribusi karyawan, responden yang menjawab sangat setuju (SS) 35 orang atau 38,5%, 54 orang atau 59,3% menjawab setuju (S), dan 2 orang atau 2,2% menjawab kurang setuju.
- 2) Pada item X2.2 yang berisi pertanyaan Organisasi memperhatikan segala keluhan karyawan, responden yang menjawab sangat setuju (SS) 25 orang atau 27,5%, 63 orang atau 69,2% menjawab setuju (S), dan 3 orang atau 3,3% menjawab kurang setuju.
- 3) Pada item X2.3 yang berisi pertanyaan Organisasi memperhatikan segala keluhan karyawan, responden yang menjawab sangat setuju (SS) 31 orang atau 34,1%, 56 orang atau 61,5% menjawab setuju (S), dan 4 orang atau 4,4% menjawab kurang setuju.
- 4) Pada item X2.4 yang berisi pertanyaan Organisasi sangat peduli dengan kesejahteraan karyawan, responden yang menjawab sangat setuju (SS) 34 orang atau 37,4%, 49 orang atau 53,8% menjawab setuju (S), dan 8 orang atau 8,8% menjawab kurang setuju.
- 5) Pada item X2.5 yang berisi pertanyaan Organisasi akan memberitahu karyawan apabila tidak melakukan pekerjaan dengan baik, responden yang menjawab sangat setuju (SS) 38 orang atau 41,8%, 48 orang atau 52,7% menjawab setuju (S), dan 5 orang atau 5,5% menjawab kurang setuju.
- 6) Pada item X2.6 yang berisi pertanyaan Organisasi peduli dengan kepuasan secara umum terhadap pekerjaan karyawan, responden yang menjawab sangat setuju (SS) 41 orang atau 45,1%, 45 orang atau 49,5% menjawab setuju (S), dan 5 orang atau 5,5% menjawab kurang setuju.
- 7) Pada item X2.7 yang berisi pertanyaan Organisasi menunjukkan perhatian yang besar terhadap karyawan, responden yang menjawab sangat setuju (SS) 35 orang atau 38,5%, 44 orang atau 48,4% menjawab setuju (S),

dan 11 orang atau 12,1% menjawab kurang setuju, dan 1 orang atau 1,1% menjawab tidak setuju.

- 8) Pada item X2.8 yang berisi pertanyaan Organisasi merasa bangga atas keberhasilan karyawan dalam bekerja, responden yang menjawab sangat setuju (SS) 31 orang atau 34,1%, 53 orang atau 58,2% menjawab setuju (S), dan 7 orang atau 7,7% menjawab kurang setuju.

c. Variabel Etika Kerja Islam

- 1) Pada item X3.1 yang berisi pertanyaan Saya selalu bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan, responden yang menjawab sangat setuju (SS) 36 orang atau 39,6%, 46 orang atau 50,5% menjawab setuju (S), dan 7 orang atau 7,7% menjawab kurang setuju, dan 2 orang atau 2,2% menjawab tidak setuju.
- 2) Pada item X3.2 yang berisi pertanyaan Saya selalu istiqomah terhadap pekerjaan yang saya jalani, responden yang menjawab sangat setuju (SS) 34 orang atau 37,4%, 43 orang atau 47,3% menjawab setuju (S), dan 14 orang atau 15,4% menjawab kurang setuju.
- 3) Pada item X3.3 yang berisi pertanyaan Saya selalu menggunakan waktu sebaik mungkin dalam bekerja, responden yang menjawab sangat setuju (SS) 34 orang atau 37,4%, 43 orang atau 47,3% menjawab setuju (S), dan 14 orang atau 15,4% menjawab kurang setuju.
- 4) Pada item X3.4 yang berisi pertanyaan Saya selalu ikhlas dalam melakukan pekerjaan, responden yang menjawab sangat setuju (SS) 33 orang atau 36,3%, 49 orang atau 53,8% menjawab setuju (S), dan 7 orang atau 7,7% menjawab kurang setuju, dan 2 orang atau 2,2% menjawab tidak setuju (TS).
- 5) Pada item X3.5 yang berisi pertanyaan Saya selalu jujur dalam melakukan pekerjaan, responden yang menjawab sangat setuju (SS) 30 orang atau 33,0%, 49 orang atau 53,8% menjawab setuju (S), dan 11 orang atau 12,1% menjawab kurang setuju, dan 1 orang atau 1,1% menjawab tidak setuju (TS).
- 6) Pada item X3.6 yang berisi pertanyaan Saya memiliki komitmen dalam bekerja, responden yang menjawab sangat setuju (SS) 32 orang atau 35,2%, 46 orang atau 50,5% menjawab setuju (S), dan 10 orang atau 11%

menjawab kurang setuju, dan 3 orang atau 3,3% menjawab tidak setuju (TS).

- 7) Pada item X3.7 yang berisi pertanyaan Saya tidak pernah mengenal kata menyerah dalam melakukan pekerjaan sesulit apapun, responden yang menjawab sangat setuju (SS) 19 orang atau 20,9%, 51 orang atau 56,0% menjawab setuju (S), dan 14 orang atau 15,4% menjawab kurang setuju, dan 7 orang atau 7,7% menjawab tidak setuju (TS).

d. Variabel Etika Kerja Islam

- 1) Pada item Y.1 yang berisi pertanyaan Terdapat nilai dan budaya perusahaan yang mendukung program pemeliharaan karyawan, responden yang menjawab sangat setuju (SS) 39 orang atau 42,9%, 50 orang atau 54,9% menjawab setuju (S), dan 2 orang atau 2,2% menjawab kurang setuju.
- 2) Pada item Y.2 yang berisi pertanyaan Saya memiliki kesempatan dan peluang untuk mengembangkan ketrampilan dan mendapatkan promosi, responden yang menjawab sangat setuju (SS) 27 orang atau 29,7%, 61 orang atau 67,0% menjawab setuju (S), dan 3 orang atau 3,3% menjawab kurang setuju.
- 3) Pada item Y.3 yang berisi pertanyaan Penghargaan yang diterima berwujud pujian dan bonus serta tunjangan yang kompetitif dari perusahaan, responden yang menjawab sangat setuju (SS) 32 orang atau 35,2%, 54 orang atau 59,3% menjawab setuju (S), dan 4 orang atau 4,4% menjawab kurang setuju, dan 1 orang atau 1,1% menjawab tidak setuju.
- 4) Pada item Y.4 yang berisi pertanyaan Perusahaan memberikan fasilitas pelengkap bagi karyawannya agar memberikan kemudahan bagi karyawannya sehingga timbul keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi karyawannya, responden yang menjawab sangat setuju (SS) 32 orang atau 35,2%, 54 orang atau 59,3% menjawab setuju (S), dan 4 orang atau 4,4% menjawab kurang setuju, dan 1 orang atau 1,1% menjawab tidak setuju.
- 5) Pada item Y.5 yang berisi pertanyaan Hubungan saya dan rekan kerja terjalin dengan baik, responden yang menjawab sangat setuju (SS) 38 orang atau 41,8%, 46

orang atau 50,5% menjawab setuju (S), dan 5 orang atau 5,5% menjawab kurang setuju, dan 2 orang atau 2,2% menjawab tidak setuju.

4. Analisis Data Penelitian

a. Hasil Uji Validitas Instrumen

Uji validitas ialah pengujian yang dikerjakan dengan menjumlah korelasi skor item pernyataan dengan item konstruk atau variabel. Hal tersebut dapat dikerjakan dengan uji signifikan yaitu membandingkan rhitung dengan rtabel. Untuk *degree of freedom* (df) = n-k, dijelaskan bahwa nilai n merupakan jumlah sampel dan nilai k merupakan jumlah variabel. Dalam penelitian ini besar dari df dapat ditentukan 91-3 atau df=88 dengan nilai alpha 0,05 diperoleh hasil rtabel 0,2072. Jika rhitung (untuk setiap pernyataan dapat ditemukan pada kolom *correlation item total correlation*) lebih besar dari rtabel dan nilai r positif, maka pernyataan tersebut dapat dinyatakan valid. Berikut dapat dilihat hasil uji validitas dibawah ini :

1) Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Pengembangan Karir (X1)

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Instrumen
Variabel Pengembangan Karir (X1)

Butir Pertanyaan	<i>Corrected item - Total Correlation</i>	<i>Standar Nilai Correlatiion rtabel</i>	Ket
X1.1	0,698	0,2072	Valid
X1.2	0,714	0,2072	Valid
X1.3	0,817	0,2072	Valid
X1.4	0,786	0,2072	Valid
X1.5	0,825	0,2072	Valid
X1.6	0,780	0,2072	Valid

Sumber data: Hasil olah SPSS 24.0, 2022

Berdasarkan pada tabel 4.6 di atas, disimpulkan semua item pada variabel pengembangan karir mempunyai nilai rhitung lebih besar dari rtabel, jadi semua item pernyataan dikatakan valid.

2) Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel *Perceived Organizational Support* (POS) (X2)

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel *Perceived Organizational Support* (POS) (X2)

Butir Pertanyaan	<i>Corrected item – Total Correlation</i>	<i>Standar Nilai Correlatiion rtabel</i>	Ket
X2.1	0,777	0,2072	Valid
X2.2	0,727	0,2072	Valid
X2.3	0,833	0,2072	Valid
X2.4	0,708	0,2072	Valid
X2.5	0,730	0,2072	Valid
X2.6	0,693	0,2072	Valid
X2.7	0,698	0,2072	Valid
X2.8	0,846	0,2072	Valid

Sumber data: Hasil olah SPSS 24.0, 2022

Berdasar pada tabel 4.7 di atas, disimpulkan semua item pada variabel *Perceived Organizational Support* (POS) mempunyai nilai rhitung lebih besar dari rtabel, jadi semua item pernyataan dikatakan valid.

3) Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Etika Kerja Islam (X3)

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Etika Kerja Islam (X3)

Butir Pertanyaan	<i>Corrected item – Total Correlation</i>	<i>Standar Nilai Correlatiion rtabel</i>	Ket
X3.1	0,844	0,2072	Valid
X3.2	0,639	0,2072	Valid
X3.3	0,657	0,2072	Valid
X3.4	0,819	0,2072	Valid
X3.5	0,739	0,2072	Valid
X3.6	0,778	0,2072	Valid
X3.7	0,771	0,2072	Valid

Sumber data: Hasil olah SPSS 24.0, 2022

Berdasar pada tabel 4.8 di atas, disimpulkan semua item pada variabel Etika kerja islam mempunyai nilai rhitung lebih besar dari rtabel, jadi semua item pernyataan dikatakan valid.

4) Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Retensi Karyawan (Y)

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Instrumen
Variabel Retensi Karyawan (Y)

Butir Pertanyaan	<i>Corrected item – Total Correlation</i>	<i>Standar Nilai Correlation rtabel</i>	Ket
Y.1	0,762	0,2072	Valid
Y.2	0,779	0,2072	Valid
Y.3	0,741	0,2072	Valid
Y.4	0,602	0,2072	Valid
Y.5	0,734	0,2072	Valid

Sumber data: Hasil olah SPSS 24.0, 2022

Berdasar pada tabel 4.9 di atas, disimpulkan semua item pada variabel retensi karyawan mempunyai nilai rhitung lebih besar dari rtabel, jadi semua item pernyataan dikatakan valid.

b. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Suatu kuesioner atau angket dapat dikatakan reliabel apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan atau pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.³ Pada uji reliabilitas dapat digunakan dengan bantuan SPSS dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu data dapat dikatakan reliabel apabila nilai yang didapat dalam proses pengujian *Cronbach Alpha* $> 0,06$, begitu juga sebaliknya apabila *Cronbach Alpha* $< 0,06$ maka dapat dikatakan tidak reliabel.

³ Husein Umar, *Metode Riset Perilaku Organisasi*, (Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama, 2013), 176

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Reliability coefficiens</i>	Nilai Alpha	Nilai Kritis	Ket.
1	Pengembangan Karir (X1)	6	0,858	0,60	<i>Reliability</i>
2	<i>Perceived Organizational Support (POS)</i>	8	0,886	0,60	<i>Reliability</i>
3	Etika kerja islam	7	0,869	0,60	<i>Reliability</i>
4	Retensi karyawan	5	0,763	0,60	<i>Reliability</i>

Sumber data: Hasil olah SPSS 24.0, 2022

Berdasarkan dari tabel 4.10 di atas, dapat disimpulkan semua item pada variabel nilai Alpha lebih besar dari 0,60, jadi semua item dinyatakan reliabel.

c. Hasil Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

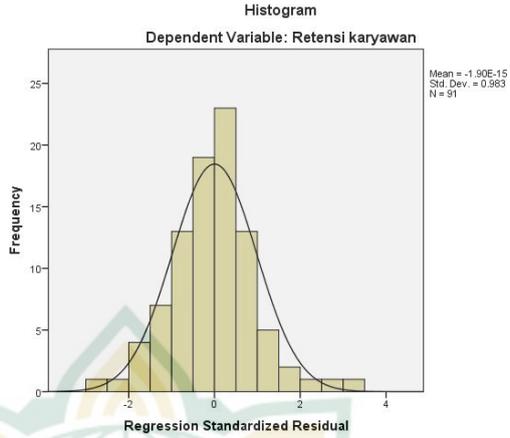
Analisis data memerlukan pengujian terlebih dahulu, termasuk melakukan uji analisis asumsi klasik. Tujuan pengujian asumsi klasik adalah untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bisa dan konsisten, berikut ini adalah uji normalitas:

a) Uji Analisis Grafik

Analisis grafik dilakukan dengan cara melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati normal. Analisis garfik ini dapat dilihat dari grafik normal plot. Prinsip uji normalitas menggunakan grafik normal plot adalah sebagai berikut :

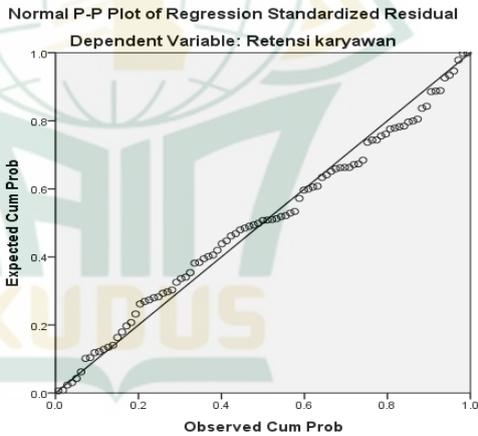
Jika data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas.

Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Sumber Data: Hasil olah SPSS 24.0, 2022

Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas Histogram



Sumber data: Hasil olah SPSS 24.0, 2022

Gambar 4.3
Hasil Uji Normalitas Probability Plot

Berdasarkan gambar 4.2 ditarik kesimpulan grafik normalitas histogram menghasilkan pola distribusi normal dengan lengkungan berada di titik tengah-tengah pada angka 0. Kemudian pada gambar

4.3 grafik normal *probability plot* terlihat titik-titik tersebar disekeliling garis diagonal. Maka grafik ini memperlihatkan bahwa keempat variabel memiliki distribusi yang normal.

Uji analisis berdasarkan tes of normaly (*kolmogorof smirnov test*).

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		91
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.14824073
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.070
	Negative	-.061
Test Statistic		.070
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 data: Hasil olah SPSS 24.0, 2022

Gambar 4.4

Hasil Uji Kolmogorof Smirnov Test

Berdasarkan gambar 4.4 ditarik kesimpulan bahwa nilai sig. > 0,05 maka data berdistribusi normal.

2) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari residual suatu penelitian ke penelitian yang lain. Apabila varians dari residual tetap maka disebut Homoskedastisitas, namun apabila berbeda disebut heteroskedastisitas. Salah satu uji statistik yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya Heteroskedastisitas adalah dengan melakukan uji Park.

Tabel 4.11
Hasil Uji Park Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	-13.472	10.374		-1.299	.198
LnX1	2.078	2.704	.097	.768	.444
LnX2	3.698	4.527	.140	.817	.416
LnX3	-2.496	4.896	-.092	-.510	.612

a. Dependent Variabel : Lnei2

Sumber data: Hasil olah SPSS 24.0, 2022

Dari ketiga regresi di atas, lihat masing-masing nilai t dan bandingkan dengan t tabel pada DF N-2 yaitu dalam hal ini t pada DF 89 atau sebesar 1.98698 dan Batas Kritis 0,05 dua sisi. Semuanya nilai t hitung < t tabel maka tidak ada gejala heteroskedastisitas=(0,768, 0,817 dan -0,510).

3) Uji multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai toleransi dan *variance inflator factor* (VIF). Nilai cutoff yang umum digunakan adalah nilai tolerance 0,10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10. Sehingga sebuah penelitian dapat dikatakan baik dan lulus uji multikolonieritas, apabila hasil ouput SPSS pada kolom Tolerance menunjukkan nilai lebih dari 0,10 atau nilai VIF dibawah angka 10.

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pengembangan Karir (X1)	0,754	1.327	Tidak multikolinearitas
Perceived Organizational Support (POS)	0,510	1.962	Tidak multikolinearitas
Etika kerja islam	0,641	1.560	Tidak multikolinearitas

Sumber data: Hasil olah SPSS 24.0, 2022

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, menunjukkan nilai tolerance variabel pengembangan karir, Perceived Organizational Support (POS), dan etika kerja islam berturut-turut yakni 0,754, 0,510, dan 0,641. Sedangkan nilai VIF yaitu 1.327, 1.962, dan 1.560. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang mempunyai nilai tolerance kurang dari 0,10 dan VIF lebih dari 10. Demikian ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat multikolienaritas antara variabel independen.

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk melihat bentuk gangguan dari pengamatan yang berbeda, dengan kata lain uji autokorelasi dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi linear terdapat korelasi yang kuat serta positif ataupun negatif. Salah satu untuk menguji apakah terjadi korelasi atau tidak pada data dapat menggunakan uji Durbin-Watson, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.843 ^a	.711	.701	1.16787	1.661

a. Predictors: (Constant), Etika kerja islam, Pengembangan Karir, POS

b. Dependent Variable: Retensi karyawan

Sumber data: Hasil olah SPSS 24.0, 2022

Berdasarkan hasil uji autokorelasi pada tabel 4.13 di atas, bahwa Durbin-Watson dari model regresi menghasilkan 1.661. Sementara itu dari tabel Durbin-Watson dengan signifikansi 5%, total (n) = 68 dan k = 3 diperoleh nilai dL 1,5915, dU 1,7275 dan 4-dU = 2.2725. Maka dU < DW < 4-dU atau 1,5164 < 1,661 < 2.2725. Jadi disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

d. Teknik Analisis Data

1) Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengidentifikasi variabel bebas mana saja yang signifikan yang mempengaruhi variabel terikat baik secara parsial ataupun simultan. Berikut ini adalah hasil dari analisis regresi berganda

Tabel 4.14
Hasil Analisis Regresi Berganda

Keterangan	Nilai Koefisien	Sig.
Konstanta	1,939	0.157
Pengembangan Karir (X ₁)	0,183	0,000
Perceived Organizational Support (POS)	0,308	0,000
Etika kerja islam	0,158	0,000

Sumber Data: Hasil olah SPSS 24.0, 2022

Dari tabel 4.14 di atas, memperoleh koefisien bebas untuk variabel X₁ = 0,183, X₂ = 0,308, X₃ = 0,158 dan konstanta sebesar 1,939. Hingga model persamaan regresi yang didapat ialah:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 1,939 + 0,183 + 0,308 + 0,158$$

Keterangan:

Y = Retensi karyawan

a = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi setiap variabel independen

X₁ = Pengembangan karir

X₂ = *Perceived Organizational Support* (POS)

X₃ = Etika kerja islam

- a) Konstanta sebesar 1,939 (a), yang berarti jika variabel independen pengembangan karir (X₁), *Perceived Organizational Support* (POS) (X₂), dan etika kerja islam (X₃) nilainya 0 (nol), maka variabel dependen Retensi karyawan (Y) memiliki nilai 1,939.
- b) Koefisien regresi pengembangan karir (X₁) dari perhitungan linier berganda mendapat nilai coefficient (b₁) = 0,183. Artinya setiap

Pengembangan karir (X_1) mengalami kenaikan sebanyak satu satuan maka Retensi karyawan (Y) juga akan bertambah dengan anggapan variabel independen yang lain bernilai konstan atau tetap.

- c) Koefisien regresi *Perceived Organizational Support* (POS) (X_2) dari perhitungan linier berganda didapat nilai coefficient (b_2) = 0,308. Artinya setiap ada *Perceived Organizational Support* (POS) (X_2) mengalami kenaikan sebanyak satu satuan maka Retensi karyawan (Y) juga akan bertambah dengan anggapan variabel independen yang lainnya bernilai konstan atau tetap.
 - d) Koefisien regresi Etika kerja islam (X_3) dari perhitungan linier berganda didapat nilai coefficient (b_3) = 0,158. Artinya setiap ada Etika kerja islam (X_3) mengalami kenaikan satu satuan maka Retensi Karyawan (Y) juga bertambah, dengan anggapan variabel independen lainnya bernilai konstan.
- e. **Uji Hipotesis**

1) Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali dalam penentuan suatu garis regresi dapat ditentukan dengan besar kecilnya koefisien determinasi atau koefisien R^2 (R square). Nilai koefisien R^2 berguna untuk menunjukkan ukuran persamaan garis regresi yang dihasilkan. Jika semakin besar nilai R^2 maka semakin tinggi pula penguasaan model regresi yang didapatkan untuk mengungkapkan suatu keadaan yang sebenarnya. Kemampuan pada garis regresi untuk menguraikan variasi yang timbul pada Y ditunjukkan pada besarnya koefisien determinasi. Besarnya koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel output model summary:

Tabel 4.15
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.843 ^a	.711	.701	1.16787	1.661

a. Predictors: (Constant), Etika kerja islam, Pengembangan Karir, POS

b. Dependent Variable: Retensi karyawan

Sumber data: Hasil olah SPSS 24.0, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui nilai R square sebesar 0,711 yang artinya sumbangan pengaruh variabel retensi karyawan 71,1% dan dibulatkan menjadi 71%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel berbeda di luar penelitian ini. Disimpulkan bahwa nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini lumayan besar.

2) Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X) secara parsial (individual) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Tabel distribusi t ditentukan dengan mencari padad derajat kbebasan.(df) = n-k-1, dapat diketahui bahwa (n) ialah total sampel dan (k) adalah total variabel bebas. Dengan demikian dapat diketahui bahwa (df) = 91-3-1 dengan signifikan 0,05 (5%) memperoleh nilai tabel yaitu 1.98761 . Hasil yang berpengaruh adalah apabila thitung lebih besar dari thitung tabel. Berikut hasil pengujian hipotesis secara parsial pada tabel di bawah:

Tabel 4.16
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	t Hitung	t tabel	Sig.	Interpretasi
Pengembangan Karir (X1)	3,869	1,987	0,000	Berpengaruh dan signifikan
Perceived Organizational Support (POS) (X2)	6,262	1,987	0,000	Berpengaruh dan signifikan
Etika kerja islam (X3)	3,884	1,987	0,000	Berpengaruh dan signifikan

Sumber data: Hasil olah SPSS 24.0, 2022

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat disimpulkan dari hasil uji parsial yaitu:

- a) Terdapat pengaruh positif dari pengembangan karir terhadap Retensi karyawan. Karena diperoleh hasil nilai t hitung ialah $3,869 > t$ tabel yaitu 1,987 dan nilai signifikan yaitu $0,00 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis pertama atau (H1) yang sudah ditetapkan bahwa pengembangan karir (X1)

berpengaruh dan signifikan terhadap Retensi karyawan diterima.

- b) Terdapat pengaruh positif dari perceived organizational support (POS) dengan retensi karyawan. Karena diperoleh hasil nilai thitung yaitu 6,262 > tabel yaitu 1,987 dan nilai signifikan yaitu 0,000 < 0,05. Dapat ditarik kesimpulan hipotesis kedua atau (H2) sudah ditetapkan bahwa perceived organizational support (POS) (X2) berpengaruh dan signifikan terhadap Retensi karyawan diterima.
- c) Terdapat pengaruh positif dari etika kerja Islam dengan retensi karyawan. Karena diperoleh hasil nilai thitung yaitu 3,884 > tabel yaitu 1,987 dan nilai signifikan yaitu 0,000 < 0,05. Demikian hipotesis ketiga atau (H3) yang sudah ditetapkan bahwa etika kerja islam (X3) berpengaruh dan signifikan terhadap retensi karyawan diterima

3) Uji Simultan (Uji f)

Uji statistik F digunakan untuk menguji apakah model regresi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut pengambilan keputusan uji statistik F :

Jika angka signifikansi $\alpha \leq 0,05$ maka hubungan variabel independen terhadap variabel dependen signifikan dan model penelitian diterima.

Jika angka signifikansi $\alpha > 0,05$ maka hubungan variabel independen terhadap variabel dependen tidak signifikan dan model penelitian ditolak.

Berikut ini adalah hasil dari uji f:

Tabel 4.17
Hasil Uji Simultan (Uji f)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	291.866	3	97.289	71.330	.000 ^b
Residual	118.661	87	1.364		
Total	410.527	90			

a. Dependent Variable: Retensi karyawan

b. Predictors: (Constant), Etika kerja islam, Pengembangan Karir, POS

Sumber Data: Hasil olah SPSS 24.0, 2022

Berdasarkan tabel 4.17 diperoleh hasil nilai sig. 0,00 yaitu $<0,05$ maka hipotesis 4 (H4) Terdapat pengaruh positif pengembangan karir, perceived organizational support (POS), dan etika kerja Islam terhadap retensi karyawan diterima.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan

Karir merupakan bagian dari perjalanan hidup dan tujuan hidup seseorang. Setiap orang memiliki hak dan untuk sukses mencapai karir yang diinginkan. Dengan persepsi seperti ini seseorang dapat pengakuan dan merasa dihargai, dihormati baik dilingkungan kerja, keluarga, maupun masyarakat. Menurut Singodimedjo karir merupakan urutan dari kegiatan-kegiatan, perilaku-perilaku yang berkaitan dengan kerja, sikap, dan aspirasi yang berhubungan selama hidup seseorang.

Pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir yang telah ditetapkan organisasi. Dalam upaya untuk mewujudkan tujuan pengembangan karirnya dimasa depan, pegawai harus terarah dan terfokus kepada pekerjaannya, hal tersebut dapat membuat pegawai mendapatkan karir sesuai dengan yang telah direncanakan. Seperti yang dilakukan Rosulullah SAW, dalam bekerja beliau selalu memperhitungkan masa depan sehingga segala pekerjaannya benar-benar terarah

Pengaruh positif dari pengembangan karir terhadap Retensi karyawan. Karena diperoleh hasil nilai t hitung ialah $3,869 > t$ tabel yaitu $1,987$ dan nilai signifikan yaitu $0,00 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis pertama atau (H1) yang sudah ditetapkan bahwa pengembangan karir (X1) berpengaruh dan signifikan terhadap Retensi karyawan diterima.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Kadek dan Igede menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap retensi karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil dari penelitian ini menerima yakni pengembangan karir

berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.⁴ Penelitian ini juga didukung oleh penelitian Luh Putu dan Anak Agung Ayu menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Maka semakin baik pengembangan karir suatu organisasi, akan semakin baik pula retensi karyawannya.⁵

Hasil penelitian ini memberi bukti empiris bahwa terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap retensi karyawan. Hal tersebut dapat dibuktikan melalui angket (pernyataan) yang diberikan kepada responden, dari angket tersebut dapat diketahui bahwa tidak semua responden setuju dengan item pernyataan yang disebar. Misalnya pada item 2-6 ada responden yang mengisi tabel tidak setuju. Maka, hal yang harus dilakukan oleh CV. Jaya Setya Plastik adalah dengan melakukan pengembangan karir untuk seluruh karyawannya.

2. Pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) Terhadap Retensi Karyawan

Perceived Organizational Support (POS) adalah tingkat sampai mana karyawan yakin organisasinya menghargai kontribusi karyawan dan peduli dengan kesejahteraan karyawan. Rhoades dan Eisenberger menjelaskan *Perceived Organizational Support* (POS) adalah karyawan dalam sebuah organisasi akan cenderung untuk membentuk sebuah kepercayaan secara umum terkait sejauh mana organisasi menghargai kontribusi karyawan serta peduli atas kesejahteranya. *Perceived Organizational Support* (POS) juga dinilai sebagai jaminan bahwa bantuan akan tersedia dari organisasi pada saat dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan seseorang secara efektif pada saat menghadapi situasi yang sangat menegangkan.

⁴ Kadek Elsa Osiana Dewi dan I Gede Riana, "Pengaruh Pengembangan karir, Kompensasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Retensi Karyawan Pada Bintang Kuta Hotel", *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 2, (2019), diakses pada 23 Agustus 2020, <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/42022/28065>

⁵ Luh Putu Yunia Anggy Pratiwi dan Anak agung Ayu Sriathi, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan Pada Hotel Santika Nusa Dua Bali", *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 3, (2017), diakses pada 23 Agustus 2020, <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/28109/17927>

Perceived organizational support (POS) adalah persepsi dukungan dari organisasi yang mana karyawan merasa perusahaan memperhatikan kesejahteraan mereka dengan baik dan menilai kontribusi yang sudah mereka lakukan pada perusahaan. Begitu pula dengan hadist di atas dijelaskan barang siapa yang menyelesaikan kesulitan orang lain maka Allah juga akan menyelesaikan kesulitannya. Sama halnya dengan karyawan dan perusahaan, bila perusahaan memperhatikan kesejahteraan karyawan maka karyawan juga akan bekerja dengan baik dan membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Pengaruh positif dari *perceived organizational support* (POS) dengan retensi karyawan. Karena diperoleh hasil nilai thitung yaitu 6,262 > tabel yaitu 1,987 dan nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Dapat ditarik kesimpulan hipotesis kedua atau (H2) sudah ditetapkan bahwa *perceived organizational support* (POS) (X2) berpengaruh dan signifikan terhadap Retensi karyawan diterima.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ida dan Agoes menunjukkan bahwa *perceived organizational support* (POS) berpengaruh positif terhadap retensi karyawan. Hal ini menunjukkan maka semakin tinggi tingkat *perceived organizational support* (POS) karyawan akan semakin tinggi pula tingkat retensi karyawannya.⁶ Penelitian ini juga didukung oleh penelitian Catur dan Herlina menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *perceived Organizational Support* (POS) dengan retensi karyawan.⁷

Hasil penelitian ini memberi bukti empiris bahwa terdapat pengaruh *perceived Organizational Support* (POS) terhadap retensi karyawan. Hal tersebut dapat dibuktikan melalui angket (pernyataan) yang diberikan kepada responden, dari angket tersebut dapat diketahui bahwa tidak semua

⁶ Ida Bagus Gede Swambawa Putra dan Agoes Ganesha Rahyuda, "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan *Perceived Organizational Support* (POS) Terhadap Retensi Karyawan", *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 2, (2016), diakses pada 21 Juli 2021, <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/16054/12305>

⁷ Catur Wahyu Wijayanti dan Harlina Nurtjahjanti, "*Perceived Organizational Support* Dan Retensi Pada Karyawan PKWT Proyek Dermaga Petikemas PT.PP (PERSERO) Jakarta", *Jurnal Empati*, Vol. 4, No. 1, (2015), diakses pada 23 Agustus 2020, <https://media.neliti.com/media/publications/65541-ID-perceived-organizational-support-dan-ret.pdf>

responden setuju dengan item pernyataan yang disebar. Misalnya pada item 7 ada responden yang mengisi tabel tidak setuju. Maka, hal yang harus dilakukan oleh CV. Jaya Setya Plastik adalah memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan baik dan menilai kontribusi yang sudah mereka lakukan pada perusahaan.

3. Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Retensi Karyawan

Menurut Tasmara etos berasal dari bahasa Yunani ethos yang memiliki makna sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak hanya dimiliki oleh individu, tapi kelompok bahkan masyarakat juga memilikinya. Dari kata ethos ini juga dikenal kata etika, etiket yang memiliki pengertian hampir sama dengan akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk, sehingga dalam etos terdapat makna gairah atau semangat yang sangat kuat.

Dari semua definisi etika kerja Islam dapat disimpulkan bahwa, etika kerja Islam itu merupakan paduan dan tuntunan dalam bersikap dan berperilaku bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan yang berdasarkan pada apa yang telah diajarkan al-Qur'an dan Sunnah Nabi Muhammad SAW supaya para karyawan mendapatkan keselamatan dunia akhirat dan menempatkan dirinya sebagai masyarakat yang terbaik (khairul ummah).

Pengaruh positif dari etika kerja Islam dengan retensi karyawan. Karena diperoleh hasil nilai thitung yaitu 3,884 > tabel yaitu 1,987 dan nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Demikian hipotesis ketiga atau (H3) yang sudah ditetapkan bahwa etika kerja islam (X3) berpengaruh dan signifikan terhadap retensi karyawan diterima

Menurut penelitian yang dilakukan Farisul dan Rokhman menunjukkan bahwa terdapat adanya pengaruh positif yang signifikan antara etika kerja Islam terhadap retensi karyawan.⁸

Hasil penelitian ini memberi bukti empiris bahwa terdapat pengaruh Etika kerja islam terhadap retensi karyawan. Hal tersebut dapat dibuktikan melalui angket (pernyataan) yang diberikan kepada responden, dari angket tersebut dapat

⁸ Farisul adab dan Wahibur Rokhman, "Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi, Retensi karyawan dan Produktivitas", *EQUILIBRIUM*, Vol. 3, No. 1, (2015), diakses pada 21 Juli 2021, <https://journal.iainkudus.ac.id/index.php/equilibrium/article/view/1271/pdf>

diketahui bahwa tidak semua responden setuju dengan item pernyataan yang disebar. Misalnya pada item 1,4,5,6 dan 7 ada responden yang mengisi tabel tidak setuju. Maka, hal yang harus dilakukan oleh CV. Jaya Setya Plastik adalah memperhatikan etika kerja yang sesuai dengan syariat islam

4. Pengaruh Pengembangan Karir, *Perceived Organizational Support* (POS), dan Etika Kerja Islam Terhadap Retensi Karyawan

Retensi karyawan merupakan suatu keharusan bagi sebuah perusahaan dalam mempertahankan karyawan terbaiknya. Retensi diperlukan agar perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang mempunyai potensi tinggi agar tetap loyal terhadap perusahaan dan pekerjaannya.

Menurut Mathis dan Jackson program retensi dipengaruhi oleh beberapa faktor, meliputi komponen organisasi yang mana organisasi yang memiliki culture dan value yang baik memiliki tingkatan retensi yang lebih baik, peluang karir dalam organisasi, penghargaan contohnya seperti pemberian gaji dan insentif sesuai dengan pekerjaannya, rancangan tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan, hubungan karyawan dalam organisasi, Pengembangan karir juga merupakan faktor yang menjadi penentu retensi karyawan setiap karyawan akan mengejar karir untuk mendapatkan kepuasan dalam kebutuhan individu.

Selain pengembangan karir faktor *perceived organizational support* juga dapat mempengaruhi tingkat retensi karyawan. *Perceived organizational support* merupakan sebuah persepsi dari karyawan terhadap suatu organisasi apakah organisasi tersebut peduli, mengerti dan menghargai terhadap kesejahteraan karyawan atau tidak.

Selain pengembangan karir dan *perceived organizational support*, Etika kerja islam juga berpengaruh terhadap retensi karyawan. Karyawan merasa puas serta loyal dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas dalam organisasi, apabila karyawan bekerja dengan menerapkan etika tanpa mengabaikan prinsip berusaha, persaingan, keterbukaan dan moralitas.

Pengaruh pengembangan karir, *perceived organizational support* (POS), dan etika kerja Islam terhadap retensi karyawan diperoleh hasil nilai sig. 0,00 yaitu $<0,05$ maka hipotesis 4 (H4) Terdapat pengaruh positif

pengembangan karir, *perceived organizational support* (POS), dan etika kerja Islam terhadap retensi karyawan diterima.

Berdasarkan bukti empiris dari beberapa penelitian terdahulu tentang Pengaruh pengembangan karir, *perceived organizational support* (POS), dan etika kerja Islam terhadap retensi karyawan. Seperti halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Kadek dan I Gede, Ida dan Agoes, Farisul dan Rokhman, dapat diajukan jawaban sementara atas rumusan masalah dengan hipotesis.

