

BAB IV

PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum PT. Selok Jaya Juwana

1. Sejarah Berdirinya PT. Selok Jaya

Selok Jaya merupakan pabrik produksi terasi, yang mana terasi merupakan salah satu bahan penyedap rasa makanan yang terbuat tidak mengandung bahan kimia. Di Juwana terasi telah membudaya mulai sejak dahulu. Di kota kecil inilah banyak di produksi masyarakat, lantaran Juwana adalah daerah pesisir juga sebagai penghasil ikan serta satu diantaranya beberapa bahan terasi.

Pada awalnya pabrik ini merupakan tempat tambak udang yang sebelumnya tidak terpikirkan untuk membuat terasi. Pada tahun 1980 karena banyaknya rebon yang siap panen keluarga bapak Sutomo mempunyai inovasi untuk membuat terasi yang terbuat dari rebon tambak dan karyawannya hanya keluarganya saja.

Didirikan oleh keluarga bapak Sutomo sejak 3 Oktober 1983 yang juga menjabat komisaris PT. Selok Jaya Juwana dan bapak Sutomo merupakan generasi ke 3 dan merintis usaha terasi secara mandiri selama 5 tahun dan juga aktif dalam usaha hasil bumi, seperti beras, jagung, kacang, hasil laut seperti ikan tenggiri, ikan sarden, gereh.

Pada tahun 1980 usaha trasi keluarga bapak Sutomo belum ada merek yang diberikan dan usaha ini pertama kali dirintis oleh keluarga saja, jadi belum punya karyawan. Karena waktu itu di sekitar mereka juga banyak pesaing-pesaing yang juga memproduksi trasi. Untuk itu perjuangan untuk memasarkan produk trasi mereka sangatlah berat. Mereka ingin meyakinkan kepada konsumen bahwa produksi trasi milik mereka berbeda dengan produk trasi yang lainnya, atau dengan kata lain mempunyai ciri khas tersendiri. Sehingga kakek dari bapak sutomo berinisiatif memberikan merek diprodukannya dengan merek

“SELOK JAYA”. Nama Selok sendiri diambil dari nama sungai yang ada di depan perusahaan, yaitu sungai Selok.¹

Mengingat banyak pengusaha yang membuat trasi, maka keluarga bapak Sutomo konsisten membuat beberapa terasi dengan komposisi yang berbeda-beda, ada yang terbuat dari rebon tambak, ada yang terbuat dari udang tambak, ada yang terbuat rebon laut, dan ada yang terbuat dari udang laut. Dan pada tahun 2006 perusahaan Selok jaya berekspansi menambah produk, yaitu produk krupuk. Banyak produk krupuk pada waktu itu kurang laku di pasaran, sehingga perusahaan hanya fokus ke produk trasi dan menjadi *supplier* krupuk. Saat ini kurang lebih sekitar 77 karyawan sudah dipekerjakan di perusahaan PT. Selok Jaya tersebut. Sebagian karyawan berasal dari sekitar juwana seperti Langgenharjo, Kedalon, Tambakharjo, dan lain-lain, bahkan ada juga yang berasal dari luar Juwana di antaranya adalah dari Trangkil, Margoyoso, Kayen dan Batangan.²

Sehingga pada tahun 2011 perusahaan Selok Jaya bekerjasama dengan perusahaan lain seperti PT. Mamasuka dan perusahaan lainnya dan banyak orang yang berasal dari daerah lain menjadi karyawannya. Ketika itu Selok Jaya belum ada badan hukum untuk bekerjasama dengan perusahaan lain yang sudah berbadan hukum, oleh karena itu perusahaan Selok Jaya belum bisa bekerjasama. Untuk itu pada tahun 2012 bapak Ti Harwi selaku manajer dan adik dari bapak Sutomo mendaftarkan selok jaya ke pemerintah. Tepat padatanggal 2 maret 2012 perusahaan Selok Jaya resmi berbadan hukum menjadi PT. Selok Jaya sampai sekarang.

2. Letak Geografis PT. Selok Jaya

Nama Perusahaan : PT. Selok Jaya

¹ Wawancara dengan bapak H Sutomo, Tanggal 16 Maret 2016.

² Data PT. Selok Jaya di Kecamatan Juwana

Alamat Perusahaan : Desa Langgenharjo RT : 05 RW : 03 ,
Kecamatan Juwana, Kabupaten Pati
Telepon Kantor : (0295) 471828
Status Badan Hukum :INDUSTRI PRODUK MAKANAN
LAINYA
Tanggal Berdiri : 03 Oktober 1983
No. Badan Hukum : AHU 39228.AH.01.01.Tahun 2010
No. TDP : 11,05,1,10,00415
SIUP : 510,41/151/11-05/PK/111/2012
NPWP : 31.207.516.1-507.000

3. Visi dan Misi PT. Selok Jaya

Dalam menjalankan usahanya PT. Selok Jaya Juwana berpedoman pada Visi dan Misi yang telah dibuat. Adapun Visi dan Misi yang dijalankan diantaranya:³

Visi : Menjadi Perusahaan Besar & Bermanfaat luas bagi lingkungan.

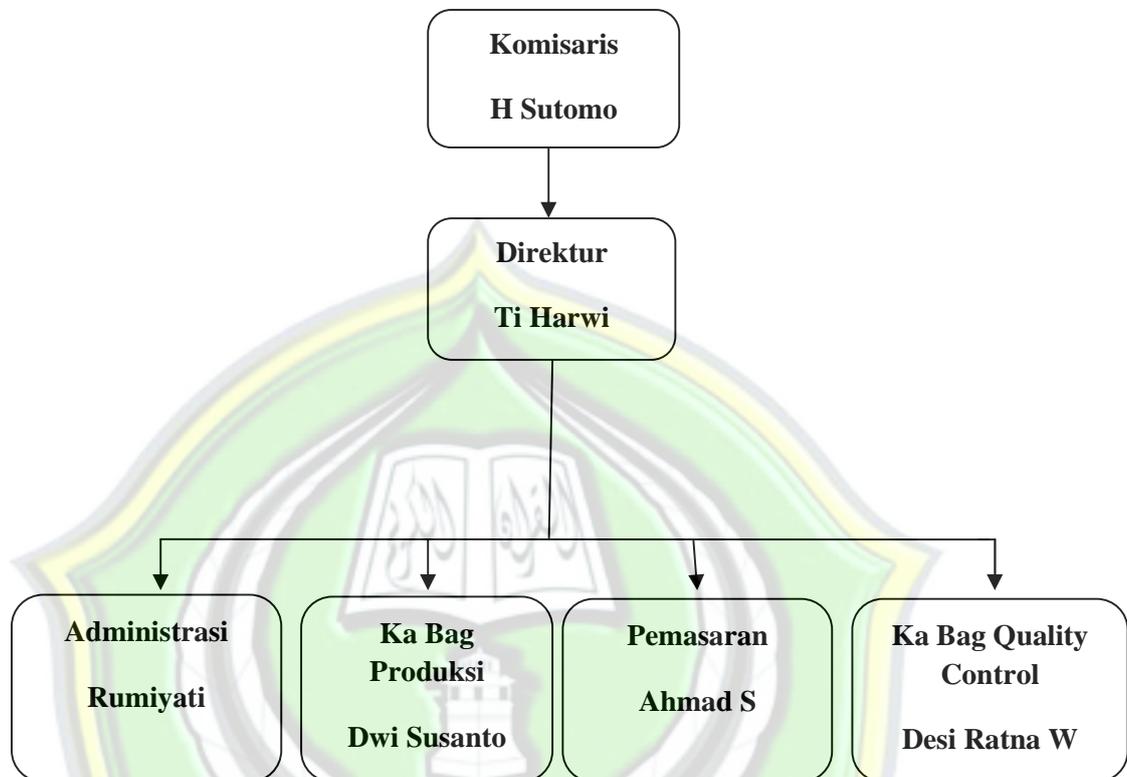
Misi : Membangun Bisnis dan Aset Produktif secara terintegrasi guna memberikan Manfaat & Pelayanan yang Luas Kepada pelanggan dengan rasa terasi udang yang murni. Dan mengedepankan kepuasan pelanggan.

4. Struktur Organisasi PT. Selok Jaya

Struktur organisasi merupakan hubungan antara satu satuan organisasi yang di dalamnya terdapat pejabat. Struktur organisasi dapat menunjukkan tugas dan tanggung jawab antara anggota-anggotanya sehingga dapat memudahkan pimpinan dalam pengawasan maupun meminta pertanggungjawaban pada bawahannya.

³ Data PT. Selok Jaya di Kecamatan Juwana

Gambar 4.1
Struktur Organisasi yang Ada Pada PT. Selok Jaya Juwana



5. Produk-produk PT. Selok Jaya Juwana

Produk yang dihasilkan oleh perusahaan yang paling utama, yaitu terasi dan krupuk.:

a. Terasi

Terasi Merupakan salah satu bahan penyedap rasa makanan yang terbuat tidak mengandung bahan kimia. Di Juwana terasi telah membudaya mulai sejak dahulu. Di kota kecil inilah banyak di produksi masyarakat, lantaran Juwana adalah daerah pesisir juga sebagai penghasil ikan serta satu diantaranya beberapa bahan terasi.

Produksi terasi PT. Selok Jaya Juwana di buat dengan cara manual dan modern serta asli tanpa ada kombinasi beberapa bahan lain. Dengan cara inilah rasa

serta kualitas terasi lebih enak dibanding dari terasi daerah lain, lantaran yang membedakan yaitu dari sisi bahan, serta sistem pembuatannya. Adapun Cara pembuatan terasi Juwana di bawah ini;⁴

1) Dari sisi bahan.

Bahan terasi yaitu dari udang rebon (udang yang kecil-kecil serta lembut memiliki bentuk). Rebon sendiri ada dua macamnya. Pertama rebon dari tambak dan yang ke-2 rebon dari laut. Dari dua rebon yang tidak sama ini menghasilkan kualitas dan rasa yang tidak sama. Kualitas rasa yang paling enak serta mantab yaitu rebon dari tambak. Rebon tambak lebih enak lantaran kandungan garamnya lebih rendah serta masih tetap fresh segera di proses. Tidak sama rebon laut kandungan garamnya lebih tinggi umumnya menunggu lama saat sebelum diproses menjadi terasi. Umumnya terasi Juwana, bahannya dari rebon tambak lantaran umumnya mata pencarian masyarakat Juwana sebagian sebagai petani tambak

2) Rebon dari tambak dikeringkan.

Rebon dari tambak dikeringkan. Pengeringan ini lewat cara dijemur dibawah panas terik matahari. Setelah kering, udang rebon digiling atau ditumbuk hingga halus kemudian dikempleng/pengemplengan selalu dijemur di bawah sinar matahari yang panas hingga 2 hari. Penggilingan, pengemplengan, serta penjemuran ini dikerjakan hingga 3 step. Maksudnya yaitu agar rebon itu betul-betul lembut serta halus.

⁴Yanuar Vlantiko, Catatan Sejarah Juwana (joana) di Belanda. (online). Tersedia: <http://storyofjuwanacity.blogspot.ae/2014/03/catatan-sejarah-juwana-joana-di-belanda.html> (12 April 2016)

Terasi yang lembut lebih enak rasanya di bandingkan dengan terasi yang masih kasar.

3) fermentasi.

Fermentasi tidak memakai bahan kimia apa pun dengan membiarkan terasi di tempat khusus. Lamanya proses fermentasi terasi mencapai 6 bulan bahkan bisa mencapai 2 tahun. Terasi yang difermentasi yakni terasi yang telah halus atau yang sudah dihaluskan hingga tiga kali, kemudian di buat kotak-kotak besar serta disimpan di area khusus. Lamanya fermentasi juga memengaruhi bentuk struktur serta warna bahkan rasa dari terasi tersebut. Makin lama difermentasi atau makin tua umurnya makin enak rasanya. dari segi tekstur dan warna terasi yang difermentasi setahun, lebih kasar serta warnanya agak pucat, tidak sama dengan yang 1,5 thn teksturnya lebih halus serta warnanya hitam. Proses pembuatan dengan fermentasi ini tidak ada yang melakukan dalam proses pembuatan di daerah lain kecuali di daerah Juwana.

4) Proses akhir

Setelah difermentasi, terasi tersebut dipotong kecil-kecil sesuai ukuran. Ada yang ukuran 1 kg, 0,5 kg, 1 ons dan seterusnya. Sebelum dibungkus, terasi yang telah dipotong-potong itu dijemur kembali sekali dibawah panas matahari hingga diperoleh terasi yang sangatlah kering untuk melindungi kebersihan terasi agar tidak jamur. PT. Selok Jaya Juwana sangat menjaga mutu produk sebelum di pasarkan. Menjaga mutu ini dengan cara berusaha memperoleh bahan rebon yang mempunyai kualitas yang baik, selalu menjaga kebersihan, waktu proses pembuatan yang

tepat, tidak memberi campuran berbahan kimia, serta pengemasan yang baik.

Ada beberapa jenis terasi yang di produksi, yaitu :

- Terasi JN
- Terasi Millenium
- Terasi Udang Merdeka
- Terasi Udang Jaya Juwana
- Terasi Selok Jaya
- Terasi YN

b. Krupuk

Krupuk merupakan bahan makanan yang digemari oleh setiap masyarakat. PT. selok Jaya merupakan suplayer produk krupuk yang mana produk-produk krupuk didatangkan dari perusahaan lain dan bahan bakunya berasal dari PT. Selok Jaya sendiri. Sehingga menghasilkan kerjasama antar perusahaan yang baik.

Adapun jenis-jenis krupuk yang ada di PT. Selok Jaya Juwana, yaitu:

- Krupuk Cap Siluk, diproduksi oleh PT. Simpang Jaya Sidoarjo
- Krupuk Cap Pangestu, diproduksi oleh Makmur Jaya Sidoarjo
- Krupuk Cap Surya Abadi Ceria, diproduksi oleh Duta Pangan Indonesia
- Krupuk Cap Ikan Cakalang, di produksi oleh Berkat Agung Sidoarjo
- Mie Telor Spesial, diproduksi oleh Mulia Agung Sidoarjo
- Krupuk Cap Sari Udang, diproduksi oleh Panda & Unyil Sidoarjo

- Krupuk Cap Selok Jaya, diproduksi oleh Simpang Jaya Sidoarjo
- Krupuk Cap Tiga Berlian, diproduksi oleh Makmur Jaya Sidoarjo
- Krupuk Rambak Cap Kembang, diproduksi oleh bu Murtini Rembang
- Krupuk cap Pangestu, diproduksi oleh Makmur Jaya Sidoarjo
- Krupuk Cap MekarSari, diproduksi oleh JK Weddah Jaya Sidoarjo

6. Aspek Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Jumlah tenaga kerja

Jumlah tenaga kerja pada perusahaan PT. Selok Jaya Juwana ini berjumlah 47 orang dan 30 orang tenaga sub kontrak. Jadi jumlah keseluruhan adalah sebanyak 77 karyawan, adapun 30 orang diantaranya yang menjadi tenaga sub kontrak adalah merupakan karyawan *free lance* (mereka bekerja apabila ada pesanan banyak dan harus lembur)

b. Sistem pengupahan

Sistem pengupahan yang digunakan ada 2 macam, yaitu:⁵

1. Sistem bulanan

Sistem bulanan adalah gaji yang dibayarkan setiap tanggal 1 untuk bulan yang akan datang. Gaji bulanan diberikan tergantung dari permintaan karyawan itu sendiri (dari kesepakatan awal).

2. Sistem harian

Sistem harian adalah upah yang dibayangkan setiap sabtu. Upah harian juga diberikan tergantung dari permintaan atau kesepakatan awal dari masing-masing karyawan. Besarnya gaji ditentukan berdasarkan banyaknya produksi atau

⁵ Wawancara dengan bapak H Sutomo, Tanggal 16 Maret 2016

jam lembur yang dihasilkan oleh masing-masing karyawan sendiri.

c. Jaminan sosial

Selain gaji perusahaan juga memberikan tunjangan atau jaminan sosial antara lain :

1. Tunjangan hari raya dan tahun baru
2. Tunjangan kesehatan dan kecelakaan kerja
3. Setiap kali gajian diberikan tunjangan berupa alat-alat mandi bagi karyawan

d. Jam kerja

Jam kerja bagi para karyawan adalah setiap hari senin sampai minggu dan bagi karyawan yang sub kontrak jam kerjanya tidak menentu, hal itu tergantung adanya produksi yang banyak. Jam produktif kerja adalah mulai dari pukul 08.00 sampai 16.00, atau apabila ada peasan banyak dan harus lembur tergantung juga dari masing-masing karyawan mau pulang jam berapa.

B. Deskripsi Data Penelitian

1. Data penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan dan peneliti secara langsung melaksanakan observasi untuk memperoleh data-data dan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Perolehan data-data dan informasi dilakukan dengan penyebaran angket kepada responden secara langsung. Namun demikian, sebelum peneliti menyebarkan angket secara langsung kepada responden, terlebih dahulu melakukan pra riset kepada lembaga yang terkait guna memperoleh informasi yang berkaitan dengan penelitian ini dan untuk mendapatkan ijin dari lembaga yang peneliti teliti. Pengumpulan data secara langsung dengan menemui responden bertujuan agar lebih efektif untuk meningkatkan respon data responden dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan diperoleh data sebagaimana terlihat pada tabel 4.1 berikut yang menunjukkan secara ringkas mengenai jumlah sampel dan tingkat pengembalian kuesioner yang dijawab oleh responden.

Tabel 4.1
Jumlah Sampel dan Tingkat Pengembalian Kuesioner

No	Keterangan	Jumlah
1	Total penyebaran kuesioner	47
2	Total pengembalian kuesioner	47
3	Jumlah kuesioner yang tidak dikembalikan	0
4	Response Rate (Tingkat Pengembalian)	100%
5	Total kuesioner yang dapat diolah	45
6	Total kuesioner yang tidak dapat diolah	2

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan hasil response rate responden termasuk tinggi (100%), namun dalam pengumpulan data ditemukan ketidaklengkapan oleh responden sehingga data yang dapat diolah terdapat 45 responden.

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden perlu disajikan dalam penelitian ini guna untuk menggambarkan keadaan dan kondisi responden yang dapat memberikan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Penyajian data deskriptif penelitian ini bertujuan agar dapat dilihat profil dari data penelitian tersebut dan hubungan antar variabel yang digunakan dalam penelitian. Dalam hal ini peneliti membagi karakteristik responden menjadi 5 jenis, yaitu :

1. Usia Responden

Adapun data mengenai usia responden karyawan PT. Selok Jaya Juwana dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Usia Responden

Usia	Jumlah	Prosentase (%)
>19	8	17,8%
20-30	26	57,8%
31-50	11	24,4%
Jumlah	45	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.2 diatas diketahui tentang usia responden karyawan PT. Selok Jaya Juwana. Dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden berusia 17-26 tahun yaitu sebanyak 13orang atau dengan persentase 38,2%, sedangkan yang berusia 27-36 yaitu sebanyak 13 orang atau dengan persentase 38,2%, dan sisanya berusia 37-46 yaitu sebanyak 8 orang atau dengan persentase 23,5%.

2. Jenis Kelamin Responden

Adapun data mengenai jenis kelamin responden karyawan PT. Selok Jaya Juwana dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Jenis Kelamin Responden

Keterangan	Jumlah	Prosentase (%)
Laki-laki	21	46,7%
Perempuan	24	53,3%
Jumlah	45	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan keterangan pada table 4.3 dapat diketahui tentang jenis kelamin responden karyawan PT. Selok Jaya Juwana yang diambil sebagai responden, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah perempuan sebanyak 24 orang atau dengan persentase 53,3%, sedangkan sisanya adalah responden laki-laki sebanyak 21 orang atau dengan persentase 46,7%.

3. Pendidikan Responden

Adapun data mengenai pendidikan responden karyawan PT. Selok Jaya Juwana dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Pendidikan Responden

Keterangan	Jumlah	Prosentase (%)
SD / Sederajat	6	13,3%
SMP / Sederajat	14	31,1%
SMA / Sederajat	25	55,6%
Jumlah	45	100%

Sumber : Data Primer yang diolah,2016

Berdasarkan pada tabel 4.4 tentang tingkat pendidikan responden karyawan PT. Selok Jaya Juwana, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden tingkat pendidikan terakhir adalah SMA / Sederajat sebanyak 25 orang atau dengan persentase 55,6%, sedangkan SMP/Sederajat sebanyak 14 orang atau dengan persentase 31,1%, dan SD / Sederajat sebanyak 6 orang atau dengan persentase 13,3%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar tingkat pendidikan dari karyawan PT. Selok Jaya Juwana adalah SMA.

4. Status Responden

Adapun data mengenai status pernikahan responden karyawan PT. Selok Jaya Juwana dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.5
Status Pernikahan Responden

Keterangan	Jumlah	Prosentase (%)
Menikah	30	66,7%
Belum Menikah	15	33,3%
Jumlah	45	100%

Sumber : Data Primer yang diolah,2016

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.5 memperlihatkan bahwa karyawan PT. Selok Jaya Juwana yang diambil sebagai responden sebagian besar sudah menikah sebanyak 30 orang atau dengan persentase 66,7%, dan sisanya belum menikah sebanyak 15 orang atau dengan persentase 33,3%.

5. Lama Bekerja Responden

Adapun data mengenai lama bekerja responden karyawan PT. Selok Jaya Juwana dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.6

Lama Bekerja Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
1-3 tahun	34	75,5%
4-10 tahun	11	24,5%
Jumlah	45	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

Berdasarkan pada tabel 4.6 tentang tingkat pendidikan responden karyawan PT. Selok Jaya Juwana, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden lama bekerja adalah 1-3 tahun sebanyak 34 orang atau dengan persentase 75,5%, sedangkan 4-9 tahun sebanyak 8 orang atau dengan persentase 17,8%, dan yang >10 sebanyak 3 orang atau dengan persentase 6,7%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar lama bekerja dari karyawan PT. Selok Jaya Juwana adalah 1-5 tahun.

C. Deskripsi Angket

Dari hasil masing-masing jawaban responden tentang pengaruh komitmen organisasi dan iklim organisasi terhadap retensi karyawan pada PT Selok Jaya di Juwana sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil dari Jawaban Kuesioner Responden

Variabel	Item	Total SS	(%)	Total S	(%)	Total N	(%)	Total TS	(%)	Total STS	(%)
Komitmen Organisasi	P1	12	26,7	20	44,4	9	20	4	8,9	0	0
	P2	10	22,2	26	57,8	8	17,8	1	2,2	0	0
	P3	6	13,3	25	55,5	7	15,5	6	13,3	1	2,2
	P4	2	4,4	18	40	18	40	6	13,3	1	2,2
	P5	9	20	26	57,8	8	17,8	2	4,4	0	0
	P6	9	20	11	24,4	22	48,9	2	4,4	1	2,2
	P7	9	20	11	24,4	21	26,7	2	4,4	2	4,4
	P8	6	13,3	25	55,5	7	15,5	6	13,3	1	2,2
	P9	8	17,8	15	33,3	18	40	3	6,7	1	2,2
Iklm Organisasi	P1	13	28,9	30	66,7	2	4,4	0	0	0	0
	P2	14	31,1	26	57,8	5	11,1	0	0	0	0
	P3	8	17,8	18	40	14	31,1	4	8,9	1	2,2
	P4	11	24,4	22	48,9	10	22,2	0	0	2	4,4
	P5	8	17,8	25	55,5	9	20	1	2,2	2	4,4
	P6	14	31,1	25	55,5	4	8,9	1	2,2	1	2,2
	P7	4	8,9	33	73,3	6	13,3	2	4,4	0	0
	P8	13	28,9	30	66,7	2	4,4	0	0	0	0
	P9	2	4,4	31	68,9	10	22,2	2	4,4	0	0
Retensi Karyawan	P1	7	15,5	27	60	8	17,8	3	6,7	0	0
	P2	6	13,3	24	53,3	12	26,7	3	6,7	0	0
	P3	9	20	26	57,8	5	11,1	5	11,1	0	0
	P4	9	20	26	57,8	6	13,3	4	8,9	0	0
	P5	3	6,7	22	48,9	11	24,4	8	17,8	1	2,2
	P6	11	24,4	22	48,9	9	20	1	2,2	2	4,4
	P7	6	13,3	16	35,5	15	33,3	5	11,1	3	6,7
	P8	11	24,4	26	57,8	5	11,1	3	6,7	0	0

	P9	9	20	20	44,4	13	28,9	3	6,7	0	0
--	----	---	----	----	------	----	------	---	-----	---	---

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan keterangan pada tabel 4,7 di atas dapat diketahui tanggapan responden karyawan PT. Selok Jaya Juwana terhadap instrument-instrumen dalam variabel komitmen organisasi, iklim organisasi dan retensi karyawan. Data-data tersebut dijelaskan pada uraian di bawah ini:

a. Komitmen organisasi (X1)

Pada pernyataan 1, 26,7% responden menyatakan sangat setuju bila harus menghabiskan sisa perjalanan karir di PT. Selok Jaya Juwana, 44,4% responden memilih setuju, 20% responden memilih bersikap netral dan sisanya 8,9% memilih tidak setuju.

Pada pernyataan 2, 22,2% responden menyatakan sangat setuju atas antusias karyawan untuk membicarakan masalah-masalah yang dihadapi organisasi kepada pihak luar, 57,8% responden memilih setuju, 17,8% responden memilih netral dan sisanya 2,2% responden memilih tidak setuju.

Pada pernyataan 3, 13,3% responden menyatakan sangat setuju atas masalah yang terjadi di PT. Selok Jaya adalah masalah bagi karyawan juga, 55,5% responden memilih setuju, 15,5% responden bersikap netral, 13,3% responden memilih tidak setuju dan sisanya 2,2% responden memilih sangat tidak setuju

Pada pernyataan 4, 4,4% responden menyatakan sangat setuju atas perasaan berat untuk meninggalkan organisasi meskipun menginginkannya, 40% responden memilih setuju, 40% responden memilih bersikap netral, 13,3% responden memilih tidak setuju dan sisanya 2,2% memilih sangat tidak setuju.

Pada pernyataan 5, 20% responden menyatakan sangat setuju merasa tidak memiliki niat sedikit pun untuk meninggalkan organisasi, 57,8% memilih setuju, 17,8% memilih bersikap netral dan sisanya 4,4% memilih tidak setuju.

Pada pernyataan 6, 20% responden menyatakan sangat setuju atas organisasi ini memiliki arti mendalam bagi karyawan, 24,4% responden memilih setuju, 48,9% responden memilih bersikap netral, 4,4% responden memilih tidak setuju dan sisanya 2,2% responden memilih sangat tidak setuju.

Pada pernyataan 7, 20% responden menyatakan sangat setuju atas terlalu banyak pengorbanan untuk meninggalkan organisasi ini, 24,4% responden memilih setuju, 26,7% responden memilih bersikap netral, 4,4% responden memilih tidak setuju dan sisanya 4,4% responden memilih sangat tidak setuju.

Pada pernyataan 8, 13,3% responden menyatakan sangat setuju memiliki ikatan emosional dengan organisasi, 55,5% responden memilih setuju, 15,5% responden memilih bersikap netral, 13,3% responden memilih tidak setuju dan sisanya 2,2% responden memilih sangat tidak setuju.

Pada pernyataan 9, 17,8% responden menyatakan sangat setuju atas ingin tetap menjadi karyawan atau karyawan diorganisasi ini, 33,3% responden memilih setuju, 40% responden memilih bersikap netral, 6,7% responden memilih tidak setuju dan sisanya 2,2% responden memilih sangat tidak setuju.

b. Iklim organisasi (X2)

Pada pernyataan 1, 28,9% responden menyatakan sangat setuju atas pekerjaan di organisasi ini dengan jelas didefinisikan dan terstruktur secara logis, 66,7% responden memilih setuju dan sisanya 4,4% memilih netral.

Pada pernyataan 2, 31,1% responden menyatakan sangat setuju sebagai anggota tim yang berfungsi dengan baik, 57,8% responden memilih setuju dan sisanya 11,1% responden memilih netral.

Pada pernyataan 3, 17,8% responden menyatakan sangat setuju terdapat penyusunan standar kerja yang tinggi, 40% responden memilih setuju, 31,1% responden bersikap netral, 8,9% responden memilih tidak setuju dan sisanya 2,2% responden memilih sangat tidak setuju

Pada pernyataan 4, 24,4% responden menyatakan sangat setuju di organisasi ini imbalan yang diperoleh melebihi resiko kerja, 48,9% responden memilih setuju, 22,2% responden memilih bersikap netral dan sisanya 4,4% memilih sangat tidak setuju.

Pada pernyataan 5, 17,8% responden menyatakan sangat setuju di organisasi ini karyawan diberi imbalan sesuai dengan kinerjanya, 55,5% memilih setuju, 20% memilih bersikap netral, 2,2% responden memilih tidak setuju dan sisanya 4,4% memilih tidak setuju.

Pada pernyataan 6, 31,1% responden menyatakan sangat setuju jika melaksanakan tugas yang sulit, karyawan mendapatkan bantuan dari atasan dan teman sekerja, 55,5% responden memilih setuju, 8,9% responden memilih bersikap netral, 2,2% responden memilih tidak setuju dan sisanya 2,2% responden memilih sangat tidak setuju.

Pada pernyataan 7, 8,9% responden menyatakan sangat setuju atas komitmen terhadap pencapaian tujuan organisasi ini tinggi, 73,3% responden memilih setuju, 13,3% responden memilih bersikap netral dan sisanya responden memilih 4,4% tidak setuju.

Pada pernyataan 8, 28,9% responden menyatakan sangat setuju bahwa setiap orang merasa bangga menjadi anggota organisasi, 66,7% responden memilih setuju dan sisanya 4,4% responden memilih netral.

Pada pernyataan 9, 4,4% responden menyatakan sangat setuju atas tingkat ketegasan atasan kepada bawahan membuat seluruh bawahan taat pada aturan yang berlaku, 68,9% responden memilih setuju, 22,2%

responden memilih bersikap netral dan sisanya 4,4% responden memilih tidak setuju.

c. Retensi karyawan (Y)

Pada pernyataan 1, 15,5% responden menyatakan sangat setuju bahwa perusahaan memiliki budaya dan nilai positif bagi karyawan, 60% responden memilih setuju, 17,8% responden memilih bersikap netral dan sisanya 6,7% memilih tidak setuju.

Pada pernyataan 2, 13,3% responden menyatakan sangat setuju atas strategi dan manajemen organisasional perusahaan jelas dan memberikan peluang bagi karyawan untuk dapat berkembang, 53,3% responden memilih setuju, 26,7% responden memilih netral dan sisanya 6,7% responden memilih tidak setuju.

Pada pernyataan 3, 20% responden menyatakan sangat setuju atas perusahaan memberikan kontinuitas atau keberlanjutan dan keamanan kerja yang tinggi, 57,8% responden memilih setuju, 11,1% responden bersikap netral dan sisanya 11,1% responden memilih tidak setuju

Pada pernyataan 4, 20% responden menyatakan sangat setuju atas perusahaan memberikan peluang dan pengembangan karir bagi karyawan, 57,8% responden memilih setuju, 13,3% responden memilih bersikap netral dan sisanya 8,9% memilih tidak setuju.

Pada pernyataan 5, 6,7% responden menyatakan sangat setuju atas adanya perencanaan karir formal yang diberikan perusahaan kepada setiap karyawan, 48,9% memilih setuju, 24,4% memilih bersikap netral, 17,8% responden memilih tidak setuju dan sisanya 2,2% memilih sangat tidak setuju.

Pada pernyataan 6, 24,4% responden menyatakan sangat setuju atas perusahaan member gaji, insentif dan tunjangan yang kompetitif dan layak, 48,9% responden memilih setuju, 20% responden memilih bersikap netral, 2,2% responden memilih tidak setuju dan sisanya 4,4% responden memilih sangat tidak setuju.

Pada pernyataan 7, 13,3% responden menyatakan sangat setuju atas perusahaan memberikan fleksibilitas dalam jadwal kerja bagi setiap karyawan, 35,5% responden memilih setuju, 33,3% responden memilih bersikap netral, 11,1% responden memilih tidak setuju dan sisanya 6,7% responden memilih sangat tidak setuju.

Pada pernyataan 8, 24,4% responden menyatakan sangat setuju bahwa pemimpin berlaku adil untuk semua karyawan dan mendapat dukungan dari pihak manajemen, 57,8% responden memilih setuju, 11,1% responden memilih bersikap netral dan sisanya 6,7% responden memilih tidak setuju.

Pada pernyataan 9, 20% responden menyatakan sangat setuju atas hubungan karyawan dengan rekan kerja sangat baik, 44,4% responden memilih setuju, 28,9% responden memilih bersikap netral dan sisanya 6,7% responden memilih tidak setuju.

D. Validitas Dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas Instrumen

Untuk menguji validitas dan reliabilitas instrument, penulis menggunakan analisis dengan SPSS 16. Berikut hasil pengujian validitas. Untuk tingkat validitas, dilakukan tingkat uji signifikansi dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Untuk *degree of freedom* (df) = $n-k$ dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk. Pada kasus ini, besarnya df dapat dihitung $30-2$ atau $df= 28$ dengan α 0,05 didapat r tabel 0.361, jika r hitung (untuk r tiap butir dapat dilihat pada kolom *Corrected Item Total Correlation*) lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	Correlated Item- Total Correlation (r_{hitung})	r_{tabel}	Keterangan
Komitmen Organisasi (X_1)	P1	0.574	0,361	<i>Valid</i>
	P2	0.947	0,361	<i>Valid</i>
	P3	0.697	0,361	<i>Valid</i>
	P4	0.912	0,361	<i>Valid</i>
	P5	0.922	0,361	<i>Valid</i>
	P6	0.930	0,361	<i>Valid</i>
	P7	0.906	0,361	<i>Valid</i>
	P8	0.861	0,361	<i>Valid</i>
	P9	0.811	0,361	<i>Valid</i>
Iklim Organisasi (X_2)	P1	0.607	0,361	<i>Valid</i>
	P2	0.595	0,361	<i>Valid</i>
	P3	0.446	0,361	<i>Valid</i>
	P4	0.621	0,361	<i>Valid</i>
	P5	0.378	0,361	<i>Valid</i>
	P6	0.580	0,361	<i>Valid</i>
	P7	0.630	0,361	<i>Valid</i>
	P8	0.520	0,361	<i>Valid</i>
	P9	0.498	0,361	<i>Valid</i>
Retensi Karyawan (Y)	P1	0.596	0,361	<i>Valid</i>
	P2	0.827	0,361	<i>Valid</i>
	P3	0.645	0,361	<i>Valid</i>
	P4	0.672	0,361	<i>Valid</i>
	P5	0.564	0,361	<i>Valid</i>
	P6	0.563	0,361	<i>Valid</i>

	P7	0.663	0,361	<i>Valid</i>
	P8	0.605	0,361	<i>Valid</i>
	P9	0.433	0,361	<i>Valid</i>

Sumber : data primer yang diolah, 2016

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki r hitung $>$ r tabel (0,361) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid⁶.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Instrument suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* () $>$ 0.6. untuk menguji reliabilitas instrument, penulis menggunakan analisis statistik SPSS windows versi 16.0. berikut ini hasil pengujian reliabilitas :

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Reability Coefficients	Alpha	Keterangan
Komitmen Organisasi(X ₁)	9 Item	0,962	<i>Reliabel</i>
Iklim Organisasi (X ₂)	9 Item	0,832	<i>Reliabel</i>
Retensi Karyawan(Y)	9 Item	0,874	<i>Reliabel</i>

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Dari tabel di atas diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *Cronbach Alpha* $>$ 0,60 ($>$ 0,60), yang artinya bahwa semua X₁, X₂ dan Y dapat dikatakan reliabel.

⁶Duwi Priyatno, "Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS", MediaKom, Yogyakarta, 2010, hlm. 110

E. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah suatu data dapat dianalisis lebih lanjut diperlukan suatu uji asumsi klasik agar hasil dan analisa nantinya efisien dan tidak bias. Adapun kriteria pengujian tersebut sebagai berikut:

1. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel independen. Multikolinieritas terjadi apabila terdapat hubungan variabel independen yang dilibatkan dalam model. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas adalah dengan menganalisis matriks korelasi variabel-variabel bebas. Multikolinieritas dapat dilihat dari *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel lainnya. Nilai *Tolerance* > 0,10 atau dengan nilai *VIF* < 10. Maka tidak terjadi Multikolinieritas.⁷ Pengujian uji multikolinieritas dapat disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinieritas Dengan Koefisien
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-8.435	7.973		1.058	.296		

⁷ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Undip, Semarang, 2011, hlm.105-106

Komitmen Organisasi	.355	.151	.294	2.347	.024	.899	1.113
Iklim Organisasi	.854	.223	.480	3.825	.000	.899	1.113

a. Dependent Variable: Retensi_Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Hasil perhitungan pada tabel 4.10 menunjukkan hasil pengujian multikolinieritas yang dilakukan diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel komitmen organisasi dan iklim organisasi masing – masing sebesar: 0,899 dan 0,899 dan VIF masing – masing sebesar: 1,113 dan 1,113. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan tidak ada variabel bebas yang memiliki VIF kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

2. Uji Autokolerasi

Uji Autokolerasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari outokorelasi. Metode pengujian menggunakan uji Durbin-Watson (DW test).⁸ Pengujian autokorelasi dapat disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.11

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,638 ^a	0,407	0,378	4,81985	1,988

a. Predictors: (Constant), Komitmen_Organisasi, Iklim_Organisasi

⁸*Ibid*, hlm. 110

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,638 ^a	0,407	0,378	4,81985	1,988

a. Predictors: (Constant), Komitmen_Organisasi, Iklim_Organisasi

b. Dependent Variable: Retensi_Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Dari hasil uji autokorelasi tabel di atas, diketahui nilai *Durbin-Watson* yang dihasilkan dari model regresi adalah 1,988. Sedangkan dari tabel *Durbin-Watson* dengan signifikansi 0,05 dan jumlah (n) = 45 dan k = 2 di peroleh nilai dL sebesar 1,245, dU sebesar 1,423 dan 4-dU = 2,577, maka $dU < DW < 4-dU$ atau $1,423 < 1,988 < 2,577$, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi autokorelasi⁹.

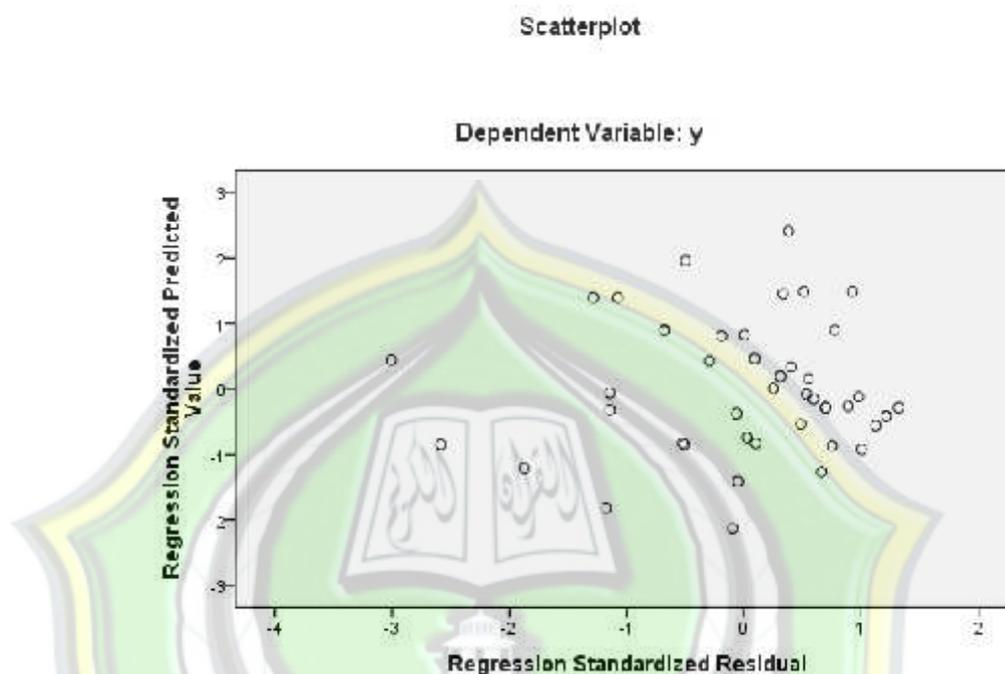
3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari *residual* satu ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang terdapat homoskesdatisitas atau tidak terjadi heteroskesdatisitas.¹⁰ Pengujian uji Heteroskedastisitas dapat disajikan dalam gambar sebagai berikut:

⁹Duwi Priyatno, *Op.Cit*, hlm. 116

¹⁰*Ibid*, hlm. 139

Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data primer yang diolah, 2016

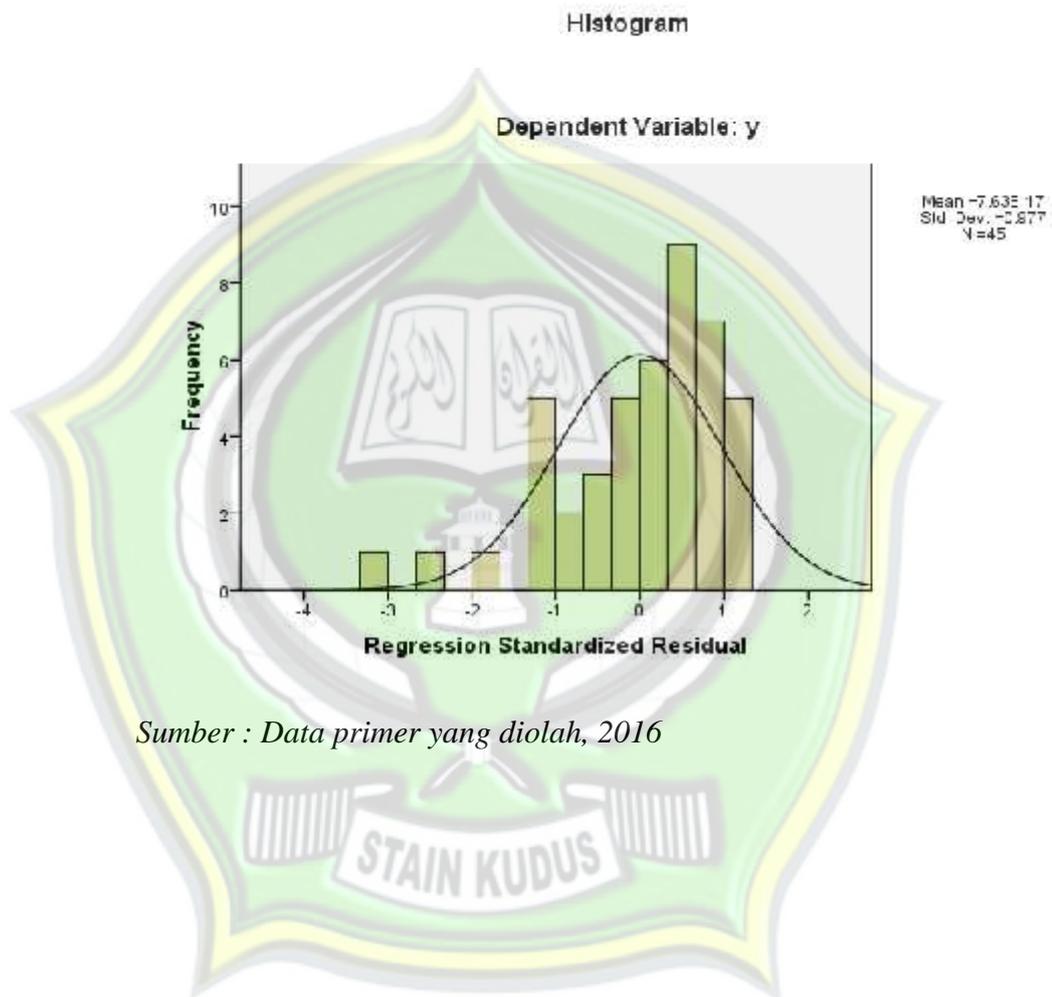
Dari grafik scatterplot dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. sehingga dapat disimpulkan bahwa regresi yang dihasilkan tidak mengandung heteroskedastisitas.

4. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Cara yang bisa ditempuh untuk menguji kenormalan data adalah dengan menggunakan histrogram dengan bentuk histrogram yang hampir sama bentuk distribusi normal atau menggunakan Grafik Normal P-P Plot dengan cara melihat penyebaran datanya menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka

model regresi memenuhi asumsi normalitas.¹¹ Adapun uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 4.3
Hasil Uji Normalitas dengan Histrogram

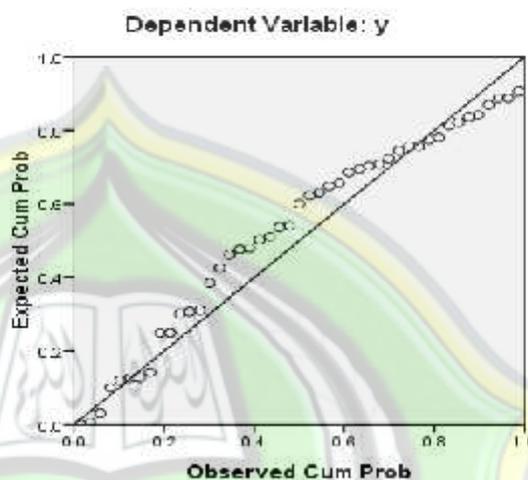


Sumber : Data primer yang diolah, 2016

¹¹Ibid, hlm. 160

Gambar 4.4
Hasil Uji Normalitas dengan Normal P-P Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Untuk melihat apakah data terdistribusi normal atau tidak, kita dapat melihat pada grafik histogram. Dari grafik histogram pada gambar 4.3, residual data telah menunjukkan kurva normal yang membentuk lonceng sempurna. Selain dengan menggunakan histogram, kita juga bisa melihat uji normalitas dengan menggunakan grafik normal P-P Plot pada gambar 4.4. Berdasarkan dari gambar 4.4, terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian, data yang digunakan telah memenuhi asumsi klasik dan dapat dikatakan data terdistribusi normal.

F. Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji sejauhmana pengaruh antara variabel independen yaitu komitmen organisasi dan iklim organisasi dengan variabel terikat yaitu retensi karyawan pada PT. Selok Jaya di Juwana. Dengan menggunakan alat bantu statistik SPSS *for windows* versi 16.0 diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-8.435	7.973		-1.058	.296
Komitmen organisasi	.355	.151	.294	2.347	.024
Iklim organisasi	.854	.223	.480	3.825	.000

a. Dependent Variable: Total_Retensi Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda pada tabel di atas diperoleh koefisien untuk variabel bebas $X_1 = 0,355$, $X_2 = 0,854$ dan konstanta sebesar $-8,435$ sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = -8,435 + 0,355X_1 + 0,854X_2 + e$$

Dimana:

Y = Variabel dependen (Retensi Karyawan)

X_1 = Variabel independen (Komitmen organisasi)

X_2 = Variabel independen (Iklim organisasi)

a = Nilai Intercept (konstanta)

b_1 = Koefisien regresi

b_2 = Koefisien regresi

e = Variabel independent lain di luar model regresi

1. Nilai sebesar -8,435, merupakan konstanta, artinya tanpa ada pengaruh dari kedua variabel independen faktor lain, maka variabel retensi karyawan (Y) mempunyai nilai sebesar konstanta tersebut yaitu -8,435.
2. Koefisien regresi komitmen organisasi (X_1) 0,355 menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan komitmen organisasi sebesar 100% maka retensi karyawan juga meningkat sebesar 35,5% jika variabel independen lain dianggap konstan.
3. Koefisien regresi iklim organisasi (X_2) 0,854 menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan iklim organisasi sebesar 100% maka retensi karyawan juga meningkatkan sebesar 85,4% jika variabel independen lain dianggap konstan.

2. Analisis Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan dari variabel bebas yang diteliti terhadap variasi variabel tergantung. Dari hasil perhitungan melalui alat ukur statistic SPSS 16.0 *for Windows* didapatkan nilai koefisien determinasi sebagai berikut :

Tabel 4.13

Hasil koefisien determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.638 ^a	.407	.378	4.81985

a. Predictors: (Constant), Tota_komitmen organisasi, Iklim organisasi

b. Dependent Variable: Total_Retensi karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi yang dinotasikan dalam angka Adjusted R Square adalah sebesar 0,378 ini artinya bahwa sumbangan pengaruh variabel komitmen organisasi (X_1) dan iklim organisasi (X_2) terhadap retensi karyawan (Y) dipengaruhi sebesar 37,8%. Jadi besarnya pengaruh antara komitmen organisasi dan iklim organisasi terhadap retensi karyawan pada PT. Selok Jaya di Kecamatan Juwana adalah sebesar 37,8%. Sedangkan sisanya 62,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini.

3. Analisis Uji Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X) secara parsial (individual) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Tabel distribusi t dicari derajat pada derajat kebebasan (df) $n-k$. (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen). Sehingga t_{table} diperoleh $df = (45 - 2)$ dengan signifikansi 5% adalah 1.681¹². Apabila nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila $t_{hitung} <$ t_{tabel} , maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini:

¹²Dwi Priyatno, *Op.Cit.*, hlm. 112

Tabel 4.14
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-8.435	7.973		-1.058	.296
Komitmen organisasi	.355	.151	.294	2.347	.024
Iklim organisasi	.854	.223	.480	3.825	.000

a. Dependent Variable: Total_Retensi Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

a. Uji Hipotesis Variabel Komitmen Organisasi

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa t_{tabel} dalam penelitian ini untuk derajat kebebasan $df (45-2) = 43$ dengan signifikansi 5% adalah 1,681. Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh untuk variabel komitmen organisasi diperoleh $t_{hitung} = 2,347$ dengan tingkat signifikansi 0,024 (kurang dari 0,05). Dengan demikian diperoleh $t_{hitung} (2,347) > t_{tabel}(1,681)$ sehingga menolak H_0 dan H_1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis ini menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap retensi karyawan pada PT. Selok Jaya di Kecamatan Juwana.

b. Uji Hipotesis Variabel Iklim Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian variabel Kemampuan diperoleh $t_{hitung} = 3,825$ dengan tingkat signifikansi 0,000 (kurang dari 0,05). Diperoleh t_{tabel} dengan $df (45 - 2) = 43$ dengan signifikansi 5% adalah 1,687. Dengan demikian diperoleh $t_{hitung} (3,825) > t_{tabel} (1,687)$ sehingga menolak H_0 dan H_2 diterima. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis ini menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh

secara signifikan terhadap retensi karyawan pada PT. Selok Jaya di Kecamatan Juwana.

G. Pembahasan

Responden terdiri atas karyawan PT. Selok Jaya di Kecamatan Juwana, untuk memperoleh data penelitian dilakukan penyebaran kuesioner kesemua karyawan yang bekerja di PT. Selok Jaya Kecamatan Juwana dan karyawan yang sub kontrak (*free line*) tidak digunakan sebagai responden. Teknik yang digunakan peneliti dalam menyebar kuesioner meliputi, (1) peneliti secara langsung mendatangi PT. Selok Jaya di Kecamatan Juwana dan membagikan kepada karyawan yang ada di PT. Selok Jaya. (2) peneliti menitipkan kuesioner kepada pihak PT. Selok Jaya, untuk disebarakan keseluruhan karyawan, dan peneliti pada hari lain mengambil kuesioner yang dititipkan tersebut setelah diberikan responden dan diisi.

1. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Retensi Karyawan Pada PT. Selok Jaya di Kecamatan Juwana

Dari uji signifikan parameter individual (uji statistic t) dalam tabel 4.14 *Coefficient* menunjukkan nilai koefisien regresi komitmen organisasi sebesar 0,355 dengan tingkat signifikan t sebesar 0,024 (kurang dari 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa ada peningkatan karakter maka keputusan pemberian pembiayaan juga akan meningkat dengan anggapan variabel kemampuan dan variabel modal adalah konstan. Selain dibuktikan dari hasil hipotesis yang ternyata t_{hitung} (2,347) lebih besar dari t_{tabel} (1,681), yang artinya menolak H_0 dan H_a diterima bahwa terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasi terhadap retensi karyawan pada PT. Selok Jaya di Kecamatan Juwana.

Melihat bahwa hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara variabel komitmen organisasi terhadap retensi karyawan, maka perusahaan PT. Selok Jaya harus memberikan komitmen organisasi di dalam perusahaan

kepada karyawan PT. Selok Jaya agar tidak terjadi *turnover intention* sehingga dapat meretensi karyawan. Karena komitmen organisasi mempunyai beberapa fungsi yang dapat memberikan nilai positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Atif Anis, Kashif-ur-Rehman, Ijaz-Ur-Rehman, Muhammad Asif Khan and Asad Afzal Humayoun yang menunjukkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan ada antara kompensasi, dukungan pengawas, dan komitmen organisasi. Hasil lanjut menyimpulkan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan yang kuat dan positif dengan kepuasan kerja karyawan dan retensi karyawan.¹³

Hasil ini menjelaskan bahwa komitmen organisasi dapat menjadi tambahan referensi bagi karyawan atau calon karyawan dan menjadi faktor penting dalam bekerja pada PT. Selok Jaya. Komitmen organisasi yang sesuai dengan standar karyawan akan menjadi keputusan bagi karyawan untuk tetap berkeinginan untuk tetap bekerja.

Komitmen organisasi menjadi faktor yang penting bagi karyawan. Karena komitmen organisasi menjadi penentu lamanya karyawan dalam bekerja. Jika komitmen organisasi sesuai dengan harapan karyawan, maka karyawan akan merasa nyaman sehingga dapat bertahan diperusahaan.

2. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Retensi Karyawan Pada PT. Selok Jaya di Kecamatan Juwana

Dari uji signifikan parameter individual (uji statistic t) dalam tabel 4.14 *Coefficient* menunjukkan nilai koefisien regresi kemampuan sebesar 0,854 dengan tingkat signifikan t sebesar 0,000 (kurang dari 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa ada peningkatan kemampuan maka keputusan pemberian pembiayaan juga akan meningkat dengan anggapan variabel karakter dan variabel modal adalah konstan. Selain

¹³Atif Anis, *et. al*, *Impact Of Organizational Commitment On Job Satisfaction And Employee Retention In Pharmaceutical Industry*, vol 5, 2011

dibuktikan dari hasil hipotesis yang ternyata t_{hitung} (3,825) lebih besar dari t_{tabel} (1,687), yang artinya menolak H_0 dan H_a diterima bahwa terdapat pengaruh positif antara iklim organisasi terhadap retensi karyawan pada PT. Selok Jaya di kecamatan Juwana.

Melihat bahwa hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara variabel iklim organisasi terhadap retensi karyawan, maka perusahaan PT. Selok Jaya harus memberikan iklim organisasi kepada karyawan PT. Selok Jaya agar tidak terjadi *turnover intention* dan dapat meretensi karyawan. Karena iklim organisasi mempunyai beberapa fungsi yang dapat memberikan nilai positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh Natalie Govaerts, Eva Kyndt, Filip Dochy, dan Herman Baert dalam penelitiannya tersebut didapatkan hasil bahwa meningkatkan kualitas iklim bekerja dalam organisasi secara positif dapat memberikan pengaruh yang signifikan pada retensi karyawan.¹⁴

Hasil ini menjelaskan bahwa pengalaman karyawan bekerja pada PT. Selok Jaya akan menghasilkan penilaian karyawan terhadap retensi karyawan tersebut. Apabila iklim organisasi yang diberikan pemilik PT. Selok Jaya dapat memenuhi keinginan karyawan maka karyawan akan memberikan penilaian positif terhadap PT. Selok Jaya. Dengan penilaian tersebut maka karyawan akan tetap berkeinginan untuk tetap bekerja pada PT. Selok Jaya di Kecamatan Juwana tersebut. Hasil ini menjelaskan bahwa pada umumnya karyawan akan memperhitungkan iklim organisasi yang telah diberikan oleh pemilik PT. Selok Jaya di Kecamatan Juwana.

¹⁴Natalie Govaerts, et. al. *Influence Of Learning And Working Climate On The Retention Of Talented Employees*, Vol 21, 2011

H. Implikasi Penelitian

a. Teoritis

Pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, menunjukkan bahwa untuk meningkatkan terjadinya retensi karyawan, perusahaan harus memperhatikan komitmen organisasi apa yang akan diberikan dan juga keputusan terhadap iklim organisasi, sehingga retensi karyawan di dalam perusahaan akan semakin meningkat dalam jangka panjang untuk keberlangsungan perusahaan.

b. Praktis

a) Bagi penulis

Penelitian merupakan kesempatan yang baik untuk menerapkan teori khususnya dibidang perilaku organisasi ke dunia praktek yang sesungguhnya.

b) Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan untuk mengetahui variabel-variabel mana yang harus ditingkatkan untuk meningkatkan retensi karyawan yang akhirnya berpengaruh pada peningkatan kinerja perusahaan.

c) Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi pembaca dan dapat memberikan informasi bagi penelitian lain yang berkaitan dengan bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dibidang organisasi.