

## **BAB V**

### **PENUTUP**

Pada bab ini peneliti akan membahas kesimpulan akhir dari semua proses yang telah dilakukan selama penelitian, selain itu implikasi manajerial, keterbatasan penelitian dan beberapa saran juga akan dijelaskan dalam bab ini.

#### **5.1. Kesimpulan**

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja yang mendukung berpengaruh signifikan dan positif terhadap retensi karyawan di RSUD Budi Rahayu Pekalongan.
2. Lingkungan kerja yang mendukung memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap keterlibatan organisasi di RSUD Budi Rahayu Pekalongan.
3. Keterlibatan organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap retensi karyawan di RSUD Budi Rahayu Pekalongan.
4. Keterlibatan organisasi memediasi pengaruh lingkungan kerja yang mendukung terhadap retensi karyawan.

#### **5.2. Implikasi Manajerial**

Penelitian ini menganalisis mengenai pengaruh lingkungan kerja yang mendukung terhadap retensi karyawan dengan keterlibatan organisasi sebagai

variabel mediator di RSUD Budi Rahayu Pekalongan. Penelitian ini diharapkan dapat membantu khususnya manajer SDM untuk lebih memahami pentingnya faktor lingkungan kerja yang mendukung dan peran aktif karyawan dalam organisasi sebagai usaha manajer untuk mempertahankan karyawan di rumah sakit.

Analisis deskriptif pada variabel lingkungan kerja yang memiliki nilai *mean* paling kecil mengenai jumlah tugas dalam pekerjaan. Beberapa karyawan merasa jumlah tugas dalam pekerjaan tidak sesuai dengan kapasitas kerja, maka dari itu pihak manajer dapat memberikan sebuah angket khusus berisi kritik dan saran yang ditujukan bagi manajer. Pihak manajemen dapat mempertimbangkan kritik dan saran yang diberikan, sehingga karyawan akan merasa didengar, dan diperhatikan oleh pihak rumah sakit. Analisis pada variabel lingkungan kerja yang mendukung juga memperlihatkan nilai *mean* total yang tinggi, hal ini menjadi saran bagi RSUD Budi Rahayu dengan adanya sikap responsif dari atasan langsung, hubungan yang terjalin baik dengan rekan kerja dan dukungan organisasi menjadi faktor utama yang harus dipertahankan oleh rumah sakit. Beberapa hal yang mencakup dalam lingkungan kerja dalam penelitian ini yaitu kapasitas kerja yang sesuai dengan kemampuan individu, sikap mengayomi dari atasan langsung yang dibutuhkan karyawan, menghormati karyawan dan mengapresiasi setiap usaha yang dilakukan karyawan. Relasi yang terjalin baik pada sesama rekan kerja di setiap departemen juga menjadi hal penting yang harus dipertahankan di RSUD Budi Rahayu karena berdasarkan hasil penelitian,

lingkungan kerja yang mendukung secara positif akan memengaruhi retensi karyawan.

Nilai *mean* paling kecil pada variabel retensi karyawan mengenai niat karyawan untuk meninggalkan rumah sakit. Banyak faktor yang dapat dilakukan untuk mempertahankan karyawan, salah satunya adalah dengan membuat karyawan aman bekerja dan memotivasi karyawan untuk turut berpendapat menyampaikan ide-ide kreatif dalam setiap pekerjaan atau persoalan yang ada, sehingga karyawan akan merasa dihargai dan dilibatkan di lingkungan kerjanya.

Hasil penelitian pada variabel dependen retensi karyawan juga menunjukkan nilai *mean* total yang tinggi, hal tersebut menjadi sinyal positif bagi rumah sakit karena menandakan jika karyawan sudah merasa nyaman bekerja di rumah sakit dan dari hasil analisis yang telah dilakukan, rumah sakit sudah baik dalam upaya mempertahankan karyawan, sehingga usaha tersebut perlu dilakukan secara konsisten mengingat karyawan merupakan aset penting perusahaan. Manajer dapat membantu merencanakan karier dengan mendorong karyawan untuk terus belajar dan mengembangkan keterampilan karyawan.

Hasil analisis deskriptif dari keterlibatan organisasi juga menunjukkan hal serupa, nilai *mean* yang dimiliki oleh variabel mediator ini juga memiliki kategori yang tinggi. Hasil tersebut membuktikan bahwa karyawan yang bekerja di RSU Budi Rahayu sudah terlibat dalam organisasi serta turut berkontribusi pada berbagai masalah yang ada di departemen, hal ini juga bisa menjadi motivasi bagi manajer khususnya manajer SDM untuk terus mempertahankan sikap baik dan

rasa semangat karyawan untuk ikut berperan serta dalam mewujudkan keberhasilan visi rumah sakit. Salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu dengan meluangkan waktu untuk datang mengunjungi karyawan yang sedang bekerja dan tidak segan untuk membantu karyawan apabila karyawan mengalami kesulitan.

Hasil penelitian yang telah dijelaskan diharapkan dapat menjadi memberikan kontribusi atau masukan yang positif bagi RSUD Budi Rahayu Pekalongan, sehingga rumah sakit khususnya manajer SDM dapat mengetahui salah satu faktor karyawan dalam mempertimbangkan keputusan untuk tetap bertahan atau keluar dari pekerjaannya. Manajer juga dapat mengajak karyawan yang ada di setiap departemen agar memberikan *feedback* kepada rumah sakit untuk memberikan kontribusi dengan sepenuh hati sehingga karyawan merasa nyaman bekerja lebih lama di tempat kerjanya.

### **5.3. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, diantaranya sebagai berikut:

1. Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan karyawan dari salah satu RSUD Budi Rahayu Pekalongan dan tidak dilakukan di Rumah Sakit lainnya, sehingga penelitian hanya terbatas di dalam RSUD Budi Rahayu Pekalongan.

2. Penelitian ini hanya menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada karyawan, sehingga kemungkinan ada jawaban yang tidak objektif dari responden.

#### **5.4. Saran**

Saran penulis berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan adalah:

1. Penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian lebih dari dua perusahaan sebagai objek penelitian, sehingga peneliti dapat memberikan perbandingan agar pembahasan menjadi lebih luas dan lebih menarik.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan wawancara dengan responden karena peneliti dapat memotivasi karyawan untuk menjawab dengan bebas dan lebih terbuka, maka penelitian menjadi lebih objektif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bangwal, D., dan Tiwari, P., (2019), "Workplace Environment, employee satisfaction and intent to stay", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 31(1), pp. 268-284
- Bibi, Palwasha., Ahmed, A., Majid, Abdul H.A., (2016), "The Moderating Role Work Environment on the Relationship between Compensation, Job Security, and Employees Retention", *International Journal of Economic Perspectives*.
- Departemen Kesehatan. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit, diakses April 2019, [www.depkes.go.id](http://www.depkes.go.id)
- Dessler, G., (2013), *Human Resource Management*, 13<sup>th</sup> Edition, Pearson Education Publisher, Boston.
- Josephine, A., dan Harjanti, D., (2017), "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intrevening* Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla)", 5(3).
- Kundu, Subhash C., dan Kusum Lata., (2016), "Effects of supportive work environment on employee retention: mediating role of organizational engagement". *International Journal of Organizational Analysis*, 25(4), pp. 703-722
- Malinen, S., Wright, S., dan Cammock, P., (2013), "What drives organizational engagement?" *Global Forum for Emprical Scholarship*, 1(1), pp. 96-108
- Mandhanya, Y., (2015), "A Study of Impact of Working Environment on Retention of Emplyooes", *Sona Global Management Review*. 9(4), pp. 116-128
- Marisca, M., (2014), "Analisis Faktor Konfirmatori Untuk Tingkat Kepuasan Pengunjung Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta", *Skripsi*, Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Munawaroh, Yuniarti D, dan Hayati M.N., (2015), "Analisis Regresi Variabel Mediasi dengan Metode Kausal *Step* (Studi Kasus: Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) Perkapita di Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2011-2013)", *Jurnal Eksponensial*, 6(2).
- Nutov, L., dan Hazzan, O., (2014), "An Organizational engagement model as a management tool for high school principals", *Journal of Educational Administration*, 52(4), pp. 469-486
- Palmer, R.B., dan Gignac, G., (2012) "The impact of emotionally intelligent leadership on talent retention, disrectionary effort and employment brand", *Industrial and Commercial Training*, 44(1), pp. 9-18.

- Pangarso, A., dan Ramadhyanti. V., (2015), “Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung”, *Universitas Telkom*, 19(1), pp. 172-191
- Pangerapan, D.T., I. Palandeng, Ora et la., Rattu, A.J.M., (2018), “Hubungan Antara Mutu Pelayanan Dengan Kepuasan Pasien Di Poliklinik Penyakit Dalam Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado”, *Jurnal Kedokteran Klinik (JKK)*, 2(1).
- Quirindongo-Cruz, Yamira I. (2016), “Employee Retention: The Use of Realistic Job Preview and Realistic Job Expectations for Organizational Success”, University of Phoenix.
- Robbani, J., (2012), “Hubungan *Reward* Dengan Retensi Karyawan Pada Divisi Multimedia PT Telekomunikasi Indonesia TBK, Jakarta”, *Skripsi*, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia.
- Robbins, S.P., dan Coulter, M., (2010), *Management*, 10<sup>th</sup> Edition, Pearson Education Publishers, diterjemahkan oleh: Sabran, B., dan Putra, D.B., Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Rumah Sakit Umum Budi Rahayu Pekalongan, diakses April 2019, [www.rsubudirahayu.com](http://www.rsubudirahayu.com)
- Sa'diyah, H., Irawati, S.A., dan Faidal., (2017), “Pengaruh *Employee Retention* dan *Turnover Intention* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Kospin Jasa Cabang Jawa Timur”, *Skripsi*, Universitas Trunojoyo Madura.
- Saks, A.M., (2006), “Antecedents and consequences of employee engagement”, *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), pp. 600-619.
- Sekaran, U., (2006), *Research methods for business*, 4<sup>th</sup> Edition, John Wiley & Sons, United States.
- Sekaran, U., dan Bougie, R., (2013), *Metode Penelitian Untuk Bisnis*, Edisi 6, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Widhiarso, W., (2010), “Berkenalan dengan Analisis Mediasi: Regresi dengan Melibatkan Variabel Mediator (Bagian Pertama)”, Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada. (tidak dipublikasikan).
- Widyarti, E.A., (2016), “Keterlekatan dan Keinginan Keluar Perawat di RSU Budi Rahayu Pekalongan Jawa Tengah”, *Skripsi*, Fakultas Kedokteran Universitas Gadjah Mada Yogyakarta.





**PERMOHONAN PENGISIAN KUESIONER**

Kepada Yth,  
Bapak/Ibu Responden  
RSU Budi Rahayu  
Pekalongan

Dengan hormat,

Sehubungan untuk memenuhi kelengkapan penyusunan skripsi, saya bermaksud mengadakan penelitian di RSU Budi Rahayu Pekalongan dengan judul “Pengaruh Dari Lingkungan Kerja Yang Mendukung Terhadap Retensi Karyawan Dengan Keterlibatan Organisasi Sebagai Variabel Mediator di RSU Budi Rahayu Pekalongan”.

Penelitian ini bersifat ilmiah dan hanya dipergunakan untuk keperluan penyusunan skripsi, data tidak akan disalahgunakan untuk kepentingan lain, maka dengan kerendahan hati, penulis memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu dalam mengisi kuesioner yang telah dilampirkan secara jujur dan terbuka. Peneliti menjamin kerahasiaan identitas dan setiap jawaban responden.

Atas segala bantuan dan partisipasi yang Bapak/Ibu berikan, saya ucapkan terima kasih, semoga penelitian ini bermanfaat bagi kita semua.

Laurentia Kartika  
kartikalaurentia27@gmail.com/081215864508  
Peneliti, mahasiswa S1 Manajemen  
Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta

## KUESIONER

Kuesioner ini dibuat dengan maksud untuk mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja yang mendukung terhadap retensi karyawan dengan keterlibatan organisasi sebagai variabel mediator pada Rumah Sakit Umum Budi Rahayu Pekalongan.

### **BAGIAN I. INFORMASI RESPONDEN**

Di bawah ini adalah kuesioner demografi responden. Responden dipersilahkan untuk menjawab dengan memberikan tanda centang (✓) pada kolom yang telah disediakan.

Jenis Kelamin	Perempuan
	Laki-laki
Usia	< 20 tahun
	20 – 35 tahun
	36 – 40 tahun
	> 40 tahun
Lama Bekerja	1 – 2 tahun
	> 2 tahun

### **BAGIAN II. KUESIONER PENELITIAN**

- 1) Kuesioner ini diisi dengan lengkap dari seluruh pernyataan yang disediakan.
- 2) Pilihlah skala penilaian anda dengan memberikan tanda silang (x) pada level yang telah ditentukan di dalam kuesioner.

Skala Penilaian:

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

N = Netral

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

Suasana yang dirasakan dalam lingkungan kerja						
No	PERNYATAAN	PENILAIAN				
1.	Lingkungan kerja dalam organisasi saya baik.	STS	TS	N	S	SS
2.	Atasan membuat saya merasa menjadi anggota yang penting di dalam divisi saya.	STS	TS	N	S	SS
3.	Atasan memperlakukan saya dengan hormat.	STS	TS	N	S	SS

Hubungan dengan atasan langsung						
No	PERNYATAAN	PENILAIAN				
4.	Atasan saya memperhatikan keperluan staf.	STS	TS	N	S	SS
5.	Atasan mendengarkan pendapat saya dengan baik.	STS	TS	N	S	SS
6.	Atasan menghargai usaha dan nilai-nilai kerja karyawan.	STS	TS	N	S	SS

Interaksi dengan rekan kerja						
No	PERNYATAAN	PENILAIAN				
7.	Secara kolektif, karyawan dapat turut berkontribusi terhadap berbagai isu penting di departemen.	STS	TS	N	S	SS
8.	Karyawan dapat bekerja sama dengan sangat baik.	STS	TS	N	S	SS
9.	Karyawan dapat berbagi dan berdiskusi terkait dengan persoalan yang ada dalam pekerjaan dengan rekan kerja lainnya di dalam departemen.	STS	TS	N	S	SS

Dukungan organisasi yang dirasakan						
No	PERNYATAAN	PENILAIAN				
10.	Tempat kerja di dalam departemen saya terasa nyaman.	STS	TS	N	S	SS
11.	Jumlah tugas dalam pekerjaan sesuai dengan kapasitas kerja.	STS	TS	N	S	SS
12.	Manajer senior bersedia untuk membantu karyawan melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin.	STS	TS	N	S	SS

Keterlibatan organisasi						
No	PERNYATAAN	PENILAIAN				
13.	Saya selalu menceritakan kepada orang lain bahwa saya nyaman bekerja di organisasi ini.	STS	TS	N	S	SS
14.	Cara kerja dalam perusahaan ini mendorong saya untuk melakukan yang terbaik untuk memastikan keberhasilan perusahaan.	STS	TS	N	S	SS
15.	Karyawan dapat memahami visi perusahaan sehingga dalam situasi apapun karyawan tetap melakukan usaha yang terbaik.	STS	TS	N	S	SS

Retensi karyawan						
No	PERNYATAAN	PENILAIAN				
16.	Saya akan tetap bekerja di perusahaan ini untuk lima tahun ke depan.	STS	TS	N	S	SS
17.	Saya akan sulit meninggalkan perusahaan ini.	STS	TS	N	S	SS
18.	Bagi saya perusahaan ini adalah tempat terbaik untuk bekerja.	STS	TS	N	S	SS



**LAMPIRAN II**  
**HASIL KUESIONER PENELITIAN**

### Profil Responden

NO	Jenis Kelamin	Usia	Lama Bekerja
1	P	36-40	>2 Tahun
2	P	36-40	>2
3	L	20-35	>2
4	L	20-35	>2
5	P	20-35	>2
6	P	20-35	>2
7	P	20-35	>2
8	L	20-35	>2
9	P	20-35	>2
10	P	20-35	>2
11	P	20-35	>2
12	P	36-40	>2
13	P	20-35	>2
14	L	20-35	>2
15	P	36-40	>2
16	L	36-40	>2
17	L	20-35	>2
18	L	>40	>2
19	P	36-40	>2
20	L	36-40	>2
21	L	>40	>2
22	L	20-35	>2
23	L	20-35	>2
24	P	20-35	>2
25	P	20-35	>2
26	P	20-35	>2
27	P	20-35	>2
28	P	20-35	>2
29	P	36-40	>2
30	P	>40	>2
31	P	20-35	>2
32	P	20-35	>2
33	P	>40	>2
34	L	36-40	>2
35	L	>40	>2
36	L	>40	>2
37	P	>40	>2
38	P	20-35	>2
39	L	20-35	>2
40	L	20-35	>2
41	L	36-40	>2
42	P	>40	>2

NO	Jenis Kelamin	Usia	Lama Bekerja
43	P	36-40	>2
44	P	20-35	>2
45	P	20-35	>2
46	P	>40	>2
47	P	>40	>2
48	L	20-35	>2
49	P	20-35	>2
50	P	20-35	>2
51	L	>40	>2
52	P	36-40	>2
53	L	20-35	>2
54	P	20-35	>2
55	L	36-40	>2
56	L	20-35	>2
57	P	>40	>2
58	P	36-40	>2
59	L	20-35	>2
60	P	36-40	>2
61	P	20-35	>2
62	P	>40	>2
63	P	20-35	>2
64	P	20-35	>2
65	L	20-35	>2
66	P	20-35	>2
67	P	>40	>2
68	L	20-35	>2
69	P	36-40	>2
70	P	20-35	>2
71	L	20-35	>2
72	P	>40	>2
73	P	36-40	>2
74	P	20-35	>2
75	P	20-35	>2
76	P	20-35	>2
77	L	20-35	>2
78	P	36-40	>2
79	L	20-35	>2
80	P	20-35	>2
81	P	20-35	>2
82	P	20-35	>2
83	P	20-35	>2

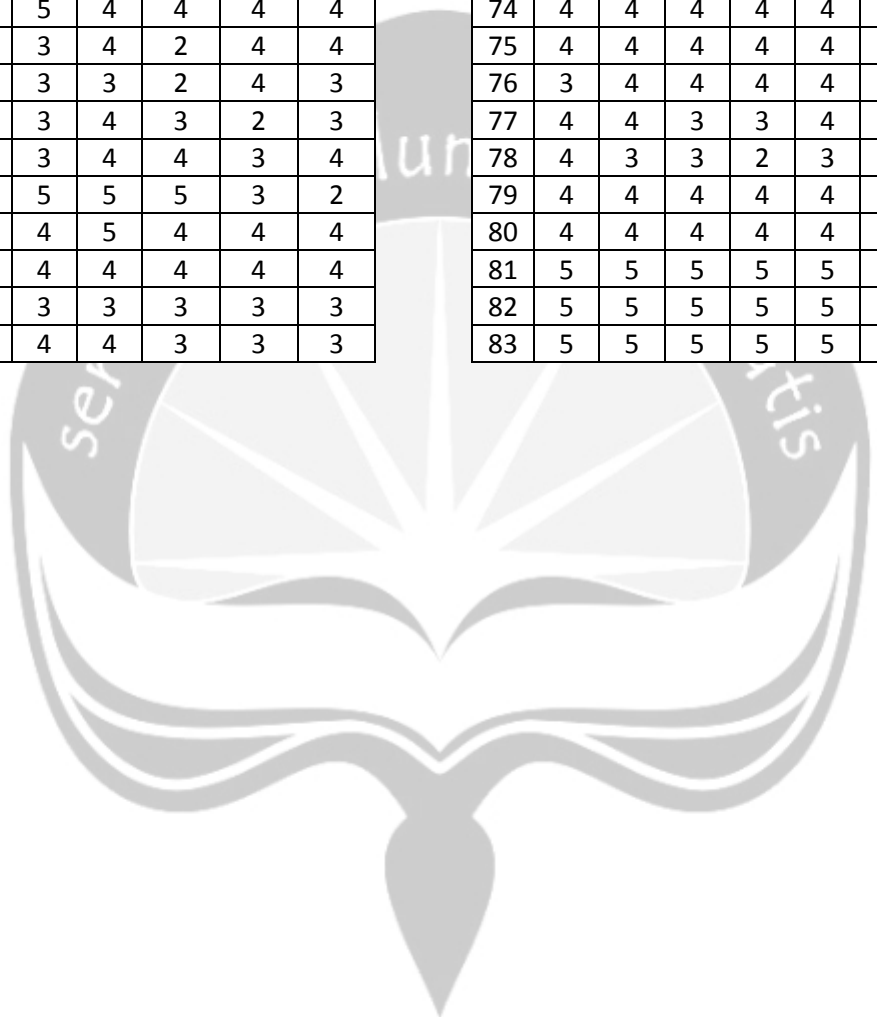
Lingkungan Kerja yang Mendukung

NO	LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	LK6	LK7	LK8	LK9	LK10	LK11	LK12
1	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3
2	4	2	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3
3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3
4	3	2	3	2	2	2	3	2	4	2	2	1
5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
6	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4
7	4	3	4	3	3	4	3	4	4	5	3	3
8	5	5	5	4	3	3	3	4	4	5	4	4
9	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	3	3
10	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3
11	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4
12	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4
13	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
14	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3
16	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3
17	5	5	5	3	2	4	4	5	4	5	5	4
18	5	5	5	4	4	5	3	4	4	4	2	3
19	5	5	5	4	4	5	3	4	4	4	2	3
20	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	3	4
21	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3
22	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2
23	3	3	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3
24	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
25	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4
26	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
27	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4
28	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4

30	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	2	4
31	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	2	4
32	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4
33	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5
34	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
36	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
38	4	2	4	4	2	3	5	4	4	5	4	3
39	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
40	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3
41	3	3	4	3	3	3	3	5	5	3	4	4
42	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	3
43	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4
44	2	3	4	3	4	4	3	2	2	2	3	3
45	2	4	4	4	4	4	2	2	4	2	2	4
46	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
47	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
48	3	3	2	4	4	4	1	4	4	2	3	4
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3
50	4	3	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4
51	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
53	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
54	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	2
55	3	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	2
56	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4
57	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4
58	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	3	3
59	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3

60	2	4	3	3	3	2	3	1	2	2	2	4
61	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4
62	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
63	3	3	3	4	4	4	2	3	4	2	4	4
64	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3
65	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3
66	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4
67	5	4	4	3	3	3	3	5	5	5	3	2
68	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
70	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
71	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3

72	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
73	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
76	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
77	4	4	3	3	4	4	3	5	5	4	5	4
78	4	3	3	2	3	2	3	4	4	3	2	2
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
81	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
82	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
83	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5





Keterlibatan Organisasi

NO	KO13	KO14	KO15
1	3	3	3
2	3	3	3
3	3	4	4
4	1	3	4
5	4	3	3
6	2	3	3
7	5	4	3
8	5	5	5
9	4	5	5
10	5	4	4
11	4	4	4
12	3	4	4
13	3	4	4
14	4	3	4
15	4	4	5
16	4	4	5
17	3	5	5
18	4	3	4
19	4	3	4
20	4	3	3
21	4	3	4
22	3	3	3
23	3	3	3
24	3	3	3
25	3	4	4
26	3	3	3
27	4	3	3

NO	KO13	KO14	KO15
28	2	4	4
29	2	4	4
30	3	3	3
31	5	4	4
32	3	3	4
33	4	4	4
34	4	5	4
35	5	4	4
36	4	4	4
37	4	3	3
38	4	5	5
39	3	4	4
40	4	5	4
41	5	5	5
42	4	5	5
43	5	5	5
44	3	2	2
45	4	4	4
46	4	4	4
47	4	4	4
48	4	2	2
49	3	2	3
50	4	4	4
51	2	4	5
52	5	4	4
53	4	4	4
54	4	2	2
55	3	4	4
56	3	4	4

NO	KO13	KO14	KO15
57	4	4	4
58	4	3	5
59	4	3	3
60	3	3	3
61	4	4	4
62	4	4	4
63	2	4	4
64	2	3	4
65	1	3	3
66	1	3	3
67	3	3	4
68	4	4	5
69	4	4	4
70	3	3	3
71	3	4	4
72	3	4	4
73	3	4	4
74	3	4	4
75	3	4	4
76	4	4	4
77	3	4	4
78	3	3	4
79	3	3	4
80	4	4	4
81	5	5	5
82	5	5	5
83	5	5	5

Retensi Karyawan

NO	RK16	RK17	RK18
1	3	3	4
2	3	3	3
3	3	3	3
4	4	4	2
5	4	4	4
6	4	4	3
7	3	4	3
8	5	5	4
9	5	4	4
10	3	3	3
11	3	3	4
12	3	3	3
13	3	3	4
14	3	3	4
15	5	4	4
16	5	4	4
17	5	3	4
18	4	4	5
19	4	4	5
20	5	5	4
21	3	3	3
22	4	4	4
23	2	2	3
24	3	3	3
25	3	3	3
26	3	3	3
27	3	3	3

NO	KO13	KO14	KO15
28	4	4	3
29	4	4	3
30	4	4	4
31	5	4	4
32	4	4	4
33	5	5	5
34	4	4	5
35	5	5	4
36	4	4	4
37	5	4	4
38	5	4	5
39	3	4	4
40	4	4	3
41	5	5	5
42	5	5	5
43	5	4	5
44	2	3	3
45	4	4	4
46	4	4	4
47	4	3	3
48	1	1	1
49	4	2	3
50	4	4	4
51	3	2	2
52	5	5	5
53	4	3	3
54	4	4	4
55	5	5	5
56	4	4	4

NO	KO13	KO14	KO15
57	4	4	4
58	4	3	3
59	3	3	3
60	3	3	3
61	4	3	4
62	3	4	4
63	3	3	3
64	3	2	3
65	3	2	3
66	3	3	3
67	5	5	5
68	4	3	3
69	5	5	5
70	3	3	3
71	3	3	3
72	4	4	4
73	4	4	4
74	3	3	3
75	4	4	4
76	4	4	4
77	5	3	4
78	4	4	4
79	3	3	3
80	3	3	3
81	5	5	5
82	5	5	5
83	5	5	5





YAYASAN SANTA MARIA PEKALONGAN  
**RSU BUDI RAHAYU**

Jl. Barito No. 5 Pekalongan 51116  
 Telp. (0285) 423491; IGD. (0285) 432003; Fax. (0285) 432002  
 Web : rsubudirahayu-pekalongan.com, Email : rs\_br@yahoo.co.id

**KETERANGAN SELESAI PENELITIAN**

No: 167/13/Diklat-BR/VIII/19

Dengan memperhatikan Surat Permohonan Ijin Penelitian dengan cara pencarian data dan penyebaran kuesioner dari Universitas Atma Jaya Yogyakarta No : 1100/R/I tertanggal 25 Juli 2019, maka kami pihak RSU Budi Rahayu telah memberi ijin, menerima dan mendampingi mahasiswa tersebut. Mahasiswa tersebut di bawah ini telah melaksanakan dan menyelesaikan Penelitian dengan baik di RSU Budi Rahayu Pekalongan pada tanggal 29 Juli s/d 01 Agustus 2019.

Nama : Laurentia Kartika  
 No.Mhsw/Prodi : 22286 / Manajemen  
 Judul Penelitian : "Pengaruh dari Lingkungan Kerja yang Mendukung terhadap Retensi Karyawan dengan Keterlibatan Organisasi sebagai Variabel Mediator" di RSU Budi Rahayu Pekalongan.

Demikianlah Surat Keterangan Selesai Penelitian ini kami sampaikan. Terimakasih atas perhatian dan kerjasamanya.

Pekalongan, 13 Agustus 2019  
 RSU Budi Rahayu Pekalongan  
 Direktur  
**"Budi Rahayu"**  
 JALAN BARITO No. 5  
 PEKALONGAN  
 dr. Fransiska T. Sutedja, MH



Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja yang Mendukung

Correlations														
		LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	LK6	LK7	LK8	LK9	LK10	LK11	LK12	Lingkungan Kerja
LK1	Pearson Correlation	1	.476**	.485**	.308**	.219*	.386**	.477**	.611**	.420**	.691**	.333**	.237*	.703**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.005	.047	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.031	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
LK2	Pearson Correlation	.476**	1	.670**	.493**	.463**	.529**	.301**	.252*	.225*	.417**	.237*	.315**	.655**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.006	.021	.041	.000	.031	.004	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
LK3	Pearson Correlation	.485**	.670**	1	.472**	.368**	.437**	.396**	.275*	.188	.492**	.260*	.225*	.641**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.001	.000	.000	.012	.089	.000	.018	.041	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
LK4	Pearson Correlation	.308**	.493**	.472**	1	.676**	.616**	.406**	.270*	.236*	.349**	.367**	.430**	.679**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000		.000	.000	.000	.014	.032	.001	.001	.000	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
LK5	Pearson Correlation	.219*	.463**	.368**	.676**	1	.685**	.282**	.260*	.227*	.275*	.299**	.447**	.629**
	Sig. (2-tailed)	.047	.000	.001	.000		.000	.010	.018	.039	.012	.006	.000	.000

	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
LK6	Pearson Correlation	.386**	.529**	.437**	.616**	.685**	1	.340**	.380**	.292**	.292**	.329**	.518**	.706**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.002	.000	.007	.007	.002	.000	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
LK7	Pearson Correlation	.477**	.301**	.396**	.406**	.282**	.340**	1	.499**	.381**	.521**	.482**	.351**	.682**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.000	.000	.010	.002		.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
LK8	Pearson Correlation	.611**	.252*	.275*	.270*	.260*	.380**	.499**	1	.768**	.598**	.448**	.441**	.736**
	Sig. (2-tailed)	.000	.021	.012	.014	.018	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
LK9	Pearson Correlation	.420**	.225*	.188	.236*	.227*	.292**	.381**	.768**	1	.451**	.274*	.351**	.607**
	Sig. (2-tailed)	.000	.041	.089	.032	.039	.007	.000	.000		.000	.012	.001	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
LK10	Pearson Correlation	.691**	.417**	.492**	.349**	.275*	.292**	.521**	.598**	.451**	1	.465**	.283**	.737**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.012	.007	.000	.000	.000		.000	.010	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
LK11	Pearson Correlation	.333**	.237*	.260*	.367**	.299**	.329**	.482**	.448**	.274*	.465**	1	.498**	.639**
	Sig. (2-tailed)	.002	.031	.018	.001	.006	.002	.000	.000	.012	.000		.000	.000

	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
LK1 2	Pearson Correlation	.237*	.315**	.225*	.430**	.447**	.518**	.351**	.441**	.351**	.283**	.498**	1	.635**
	Sig. (2-tailed)	.031	.004	.041	.000	.000	.000	.001	.000	.001	.010	.000		.000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
Ling kung an Kerj a	Pearson Correlation	.703**	.655**	.641**	.679**	.629**	.706**	.682**	.736**	.607**	.737**	.639**	.635**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Hasil Uji Validitas Keterlibatan Organisasi

**Correlations**

		KO1	KO2	KO3	Keterlibatan Organisasi
KO1	Pearson Correlation	1	.397**	.303**	.742**
	Sig. (2-tailed)		.000	.005	.000
	N	83	83	83	83
KO2	Pearson Correlation	.397**	1	.792**	.873**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	83	83	83	83
KO3	Pearson Correlation	.303**	.792**	1	.825**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000		.000
	N	83	83	83	83
Keterlibatan Organisasi	Pearson Correlation	.742**	.873**	.825**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	83	83	83	83

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Hasil Uji Validitas Retensi Karyawan

**Correlations**

		RK1	RK2	RK3	Retensi Karyawan
RK1	Pearson Correlation	1	.782**	.727**	.916**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	83	83	83	83
RK2	Pearson Correlation	.782**	1	.767**	.928**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	83	83	83	83
RK3	Pearson Correlation	.727**	.767**	1	.904**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	83	83	83	83
Retensi Karyawan	Pearson Correlation	.916**	.928**	.904**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	83	83	83	83

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja yang Mendukung

		N	%
Cases	Valid	83	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	83	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Cronbach's Alpha	N of Items
.888	12

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
LK1	40.80	30.970	.637	.876
LK2	40.99	31.085	.575	.879
LK3	40.82	31.638	.567	.880
LK4	41.01	31.671	.617	.878
LK5	40.94	31.618	.551	.881
LK6	40.92	30.785	.638	.876
LK7	41.24	30.673	.604	.878
LK8	40.82	29.784	.663	.874
LK9	40.80	31.482	.520	.882
LK10	40.87	29.629	.662	.874
LK11	41.25	30.362	.539	.883
LK12	41.11	31.220	.552	.881

## Hasil Uji Reliabilitas Keterlibatan Organisasi

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	83	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	83	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.726	3

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KO1	7.59	2.050	.371	.883
KO2	7.41	1.855	.704	.455
KO3	7.24	2.063	.625	.561

## Hasil Uji Reliabilitas Retensi Karyawan

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
RK1	7.35	2.547	.803	.868
RK2	7.55	2.567	.834	.841
RK3	7.48	2.741	.791	.878

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	83	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	83	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.904	3



### Hasil Analisis Deskriptif Profil Responden

#### Jenis Kelamin Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	L	28	33.7	33.7	33.7
	P	55	66.3	66.3	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

#### Usia Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>40	15	18.1	18.1	18.1
	20-35	50	60.2	60.2	78.3
	36-40	18	21.7	21.7	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

#### Lama Bekerja Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>2	83	100.0	100.0	100.0

#### Statistics

		Jenis Kelamin Responden	Usia Responden	Lama Bekerja Responden
N	Valid	83	83	83
	Missing	0	0	0

### Hasil Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja yang Mendukung

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja 1	83	2.00	5.00	3.8916	.69864
Lingkungan Kerja 2	83	2.00	5.00	3.6988	.74465
Lingkungan Kerja 3	83	2.00	5.00	3.8675	.67663
Lingkungan Kerja 4	83	2.00	5.00	3.6747	.62681
Lingkungan Kerja 5	83	2.00	5.00	3.7470	.69569
Lingkungan Kerja 6	83	2.00	5.00	3.7711	.72120
Lingkungan Kerja 7	83	1.00	5.00	3.4458	.76911
Lingkungan Kerja 8	83	1.00	5.00	3.8675	.82301
Lingkungan Kerja 9	83	2.00	5.00	3.8916	.74918
Lingkungan Kerja 10	83	2.00	5.00	3.8193	.84312
Lingkungan Kerja 11	83	2.00	5.00	3.4337	.88611
Lingkungan Kerja 12	83	1.00	5.00	3.5783	.75094
Valid N (listwise)	83				



## Hasil Analisis Deskriptif Keterlibatan Organisasi

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Keterlibatan Organisasi 13	83	1.00	5.00	3.5301	.94142
Keterlibatan Organisasi 14	83	2.00	5.00	3.7108	.77350
Keterlibatan Organisasi 15	83	2.00	5.00	3.8795	.73911
Valid N (listwise)	83				



## Hasil Analisis Deskriptif Retensi Karyawan

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Retensi Karyawan 16	83	1.00	5.00	3.8434	.89008
Retensi Karyawan 17	83	1.00	5.00	3.6386	.86360
Retensi Karyawan 18	83	1.00	5.00	3.7108	.83418
Valid N (listwise)	83				





**LAMPIRAN VI**  
**HASIL ANALISIS REGRESI**  
**BERGANDA**

### Hasil Uji Regresi Berganda Lingkungan Kerja yang Mendukung terhadap Retensi Karyawan

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

b. All requested variables entered.

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	116.588	1	116.588	27.426	.000 <sup>b</sup>
	Residual	344.328	81	4.251		
	Total	460.916	82			

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.363	1.701		1.389	.169
	Lingkungan Kerja	.198	.038	.503	5.237	.000

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.503 <sup>a</sup>	.253	.244	2.062	.253	27.426	1	81	.000

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

### Hasil Uji Regresi Berganda Lingkungan Kerja yang Mendukung terhadap Keterlibatan Organisasi

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Keterlibatan Organisasi

b. All requested variables entered.

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	134.676	1	134.676	57.989	.000 <sup>b</sup>
	Residual	188.119	81	2.322		
	Total	322.795	82			

a. Dependent Variable: Keterlibatan Organisasi

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.630	1.257		1.296	.199
	LingkunganKerja	.212	.028	.646	7.615	.000

a. Dependent Variable: Keterlibatan Organisasi

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.646 <sup>a</sup>	.417	.410	1.524	.417	57.989	1	81	.000

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

### Hasil Uji Regresi Berganda Keterlibatan Organisasi terhadap Retensi Karyawan

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Keterlibatan Organisasi <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

b. All requested variables entered.

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	172.649	1	172.649	48.512	.000 <sup>b</sup>
	Residual	288.267	81	3.559		
	Total	460.916	82			

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

b. Predictors: (Constant), Keterlibatan Organisasi

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.060	1.186		2.580	.012
	Keterlibatan Organisasi	.731	.105	.612	6.965	.000

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.612 <sup>a</sup>	.375	.367	1.886	.375	48.512	1	81	.000

a. Predictors: (Constant), Keterlibatan Organisasi

### Hasil Uji Regresi Berganda Lingkungan Kerja yang Mendukung dan Keterlibatan Organisasi terhadap Retensi Karyawan

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja <sup>b</sup>	.	Enter
2	Keterlibatan Organisasi <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

b. All requested variables entered.

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	181.808	2	90.904	26.056	.000 <sup>b</sup>
	Residual	279.108	80	3.489		
	Total	460.916	82			

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

b. Predictors: (Constant), Keterlibatan Organisasi, Lingkungan Kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.403	1.557		.901	.370
	Lingkungan Kerja	.073	.045	.185	1.620	.109
	Keterlibatan Organisasi	.589	.136	.493	4.324	.000

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.628 <sup>a</sup>	.394	.379	1.868	.394	26.056	2	80	.000

a. Predictors: (Constant), Keterlibatan Organisasi, Lingkungan Kerja