

## PENGARUH KEPUASAN KERJA KARYAWAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP RETENSI KARYAWAN DI HOTEL PARDEDE INTERNATIONAL MEDAN

Eny Juliana Simanjuntak<sup>1</sup>, Juara Simanjuntak<sup>2</sup>, Sunday Ade C O M Sitorus<sup>3</sup>  
Manajemen, Universitas HKBP Nommensen, Medan, Indonesia  
Email: [eny.juliana@student.uhn.ac.id](mailto:eny.juliana@student.uhn.ac.id)

### Article History

Received: 10-09-2025

Revision: 29-09-2025

Accepted: 29-09-2025

Published: 24-10-2025

**Abstract.** This study aims to examine and analyze the influence of job satisfaction and work environment on employee retention at Hotel Pardede International Medan. This research employed a quantitative approach using multiple linear regression analysis processed with SPSS versi 22. The sample technique applied was saturated sampling, whereby the entire population of 78 employees was selected as the sample. The results indicate that job satisfaction and work environment have a positive influence on employee retention. Based on the multiple linear regression analysis, the job satisfaction variable has a positive effect on employee retention with a coefficient value of 0.229, while the work environment also shows a positive effect with a coefficient value of 0.243. The partial test (*t*-test) result shows that the job satisfaction variable has a significance value of  $0.000 < 0.05$  with a *t*-statistic of 8.776, whereas the work environment variable is also significant with a significance value of  $0.000 < 0.05$  and a *t*-statistic of 9.423. The coefficient of determination test results show an Adjusted R Square value of 0.688, indicating that 68.8% of the variation in employee retention can be explained by job satisfaction and work environment variables.

**Keywords:** Job Satisfaction, Work Environment, Employee Retention

**Abstrak** Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap retensi karyawan di Hotel Pardede International Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan SPSS versi 22. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan sampel jenuh, sehingga seluruh populasi sebanyak 78 karyawan dijadikan sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja Karyawan dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Retensi Karyawan. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda, variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap retensi karyawan dengan koefisien sebesar 0,229, sedangkan lingkungan kerja juga menunjukkan pengaruh positif dengan koefisien sebesar 0,243. Hasil uji parsial (uji *t*) variabel kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dengan nilai *t* hitung sebesar 8,776 sedangkan variabel lingkungan kerja juga signifikan dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan nilai *t* hitung sebesar 9,423. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,688 yang berarti sebesar 68,8% variasi retensi karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja.

**Kata Kunci:** Kepuasan Kerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Retensi Karyawan.

**How to Cite:** Simanjuntak, E.J., Simanjuntak, J., Sitorus, S.A (2025). *Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Retensi Karyawan di Hotel Pardede International Medan*. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 5 (3), 7042-7057. [10.54373/ifijeb.v5i3.4221](https://doi.org/10.54373/ifijeb.v5i3.4221)

### PENDAHULUAN

Industri perhotelan merupakan salah satu sektor jasa yang paling bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM). Kinerja hotel tidak hanya ditentukan oleh fasilitas fisik, tetapi juga oleh kompetensi, loyalitas, dan kepuasan kerja karyawan yang terlibat langsung dalam memberikan pelayanan. Lawrence (2021) menegaskan bahwa SDM merupakan faktor mendasar bagi keberhasilan organisasi, termasuk pada industri perhotelan. Dengan demikian, upaya pengelolaan dan retensi karyawan menjadi isu

penting dalam mempertahankan daya saing hotel di tengah persaingan yang semakin ketat.

Hotel Pardede International Medan, salah satu hotel bintang tiga di Kota Medan, menghadapi tantangan signifikan terkait mobilitas tenaga kerja, khususnya pada divisi operasional seperti Front Office dan Housekeeping. Berdasarkan data internal perusahaan, tingkat turnover karyawan pada tahun 2023 mencapai 32%, jauh lebih tinggi dibandingkan tahun sebelumnya yang sebesar 24%. Kondisi tersebut menunjukkan lemahnya retensi karyawan yang dapat berdampak pada kualitas layanan. Meski pada tahun 2024 terjadi perbaikan dengan penurunan turnover menjadi 16% dan peningkatan retensi hingga 84%, masalah ini tetap menjadi perhatian serius bagi manajemen.

Hasil pra-survei terhadap 20 karyawan menunjukkan bahwa kepuasan kerja masih relatif rendah. Sebanyak 70% responden menyatakan gaji yang diterima tidak sesuai dengan tanggung jawab, sementara 60% menilai peluang promosi belum diberikan secara adil. Selain itu, 55–60% karyawan mengeluhkan aspek lingkungan kerja seperti pencahayaan, suhu udara, kebisingan, hingga sistem keamanan. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja dan kondisi lingkungan kerja memiliki peran penting terhadap keputusan karyawan untuk bertahan di perusahaan.

Penelitian sebelumnya mendukung keterkaitan ini. Suta dan Ardana (2018) menyebutkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap retensi karyawan. Darnika dan Sriathi (2019) juga menemukan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan loyalitas tenaga kerja. Namun, penelitian mengenai hubungan kedua variabel tersebut dalam konteks hotel bintang tiga di Medan, khususnya pada Hotel Pardede International, masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya menjawab dua pertanyaan utama, yaitu bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap retensi karyawan dan bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap retensi karyawan.

Sejalan dengan rumusan masalah tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap retensi karyawan di Hotel Pardede International Medan. Temuan penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, sekaligus manfaat praktis bagi manajemen hotel dalam menyusun strategi peningkatan kepuasan kerja, perbaikan lingkungan kerja, serta penguatan retensi karyawan guna meningkatkan kualitas layanan dan daya saing perusahaan.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, yang bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap retensi karyawan pada Hotel Pardede International Medan. Metode kuantitatif dipilih karena berlandaskan prinsip empirisme, sehingga memungkinkan pengujian hipotesis secara objektif berdasarkan data numerik yang diperoleh dari responden (Sugiyono, 2019). Instrumen penelitian berupa kuesioner disusun dengan skala Likert lima poin, dilengkapi dengan observasi langsung di lapangan dan wawancara pendahuluan guna memperkuat pemahaman terhadap konteks penelitian.

Penelitian dilaksanakan di Hotel Pardede International Medan yang berlokasi di Jalan Ir. H. Juanda No.14, Kecamatan Medan Polonia, Kota Medan. Waktu pelaksanaan dimulai sejak Februari 2025 hingga penelitian ini selesai. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan tetap hotel yang berjumlah 78 orang, meliputi berbagai divisi seperti Front Office, Housekeeping, Food and Beverage, Kitchen, Maintenance, hingga bagian manajerial. Karena jumlah populasi relatif kecil dan masih terjangkau, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian. Dengan demikian, sampel penelitian juga berjumlah 78 orang.

Jenis data yang digunakan terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner yang disebarakan secara online dan luring, serta hasil observasi mengenai kondisi kerja di hotel. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari dokumen internal hotel, laporan tahunan, literatur akademik, serta penelitian terdahulu yang relevan. Instrumen penelitian diuji menggunakan uji validitas dan reliabilitas melalui bantuan perangkat lunak SPSS. Validitas diuji dengan teknik korelasi antara skor item dengan skor total, sementara reliabilitas diukur dengan Cronbach's Alpha, dengan nilai lebih besar dari 0,60 dianggap reliabel.

Pengukuran variabel dilakukan berdasarkan definisi operasional yang telah ditetapkan. Kepuasan kerja diukur melalui indikator pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, promosi, gaji, dan peran atasan. Lingkungan kerja diukur berdasarkan pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, kebersihan udara, serta keamanan. Retensi karyawan diukur melalui indikator komponen organisasi, rancangan pekerjaan, dan peluang karier. Seluruh indikator diukur dengan skala Likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju (skor 1) hingga sangat setuju (skor 5).

Analisis data dilakukan secara kuantitatif dengan menggunakan regresi linear berganda untuk menguji sejauh mana kepuasan kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap retensi karyawan (Y). Sebelum analisis regresi dilakukan, terlebih dahulu diuji asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan model regresi memenuhi kriteria statistik. Uji hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap retensi karyawan, serta koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Seluruh pengujian dilakukan pada tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ).

Dengan rancangan metode penelitian ini, diharapkan hasil penelitian mampu memberikan gambaran empiris yang akurat mengenai hubungan antara kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan retensi karyawan, sekaligus memberikan kontribusi akademik maupun praktis bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia di industri perhotelan.

## HASIL DAN DISKUSI

### Hasil Penelitian

#### Deskripsi Karakteristik Responden

Profil responden dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan Hotel Pardede International Medan. Data yang terkumpul kemudian dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, devisi, dan tingkat pendidikan, yang disajikan secara ringkas dalam Tabel 1 berikut:

**Tabel 1.** Karakteristik Responden Penelitian

No	Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	36	46%
		Perempuan	42	54%
2	Usia	<18–25 tahun	18	23%
		26–32 tahun	34	44%
		33–42 tahun	17	22%
		>43 tahun	9	11%
3	Devisi/Jabatan	Manager Office	3	4%
		Driver	1	1%
		Sales Marketing	2	3%
		Accounting Office	4	5%
		Internal Control	3	4%
		Purchasing	1	1%
	Cashier	4	5%	

		Front Office	5	6%
		Bell Boy Cootage	3	4%
		House Keeping	19	24%
		F&B Office	1	1%
		Restaurant & Kopi Medan	7	9%
		Kitchen & Steamboat	8	10%
		Maintenance	7	9%
		Keamanan	10	13%
4	Pendidikan	SMA	49	63%
		D3	18	23%
		S1	11	14%
		S2	0	0%
		S3	0	0%
		Jumlah Responden	78	100%

Sumber: Data primer hasil penelitian, 2025.

Mayoritas responden di Hotel Pardede International Medan adalah perempuan (54%) dengan kelompok usia terbanyak 26–32 tahun (44%), yang menunjukkan dominasi tenaga kerja pada usia produktif awal. Sebagian besar karyawan bekerja di unit operasional harian, khususnya House Keeping (24%), Keamanan (13%), dan Kitchen & Steamboat (10%), sementara beberapa divisi hanya memiliki 1 orang karyawan. Dari sisi pendidikan, mayoritas berpendidikan SMA (63%), diikuti D3 (23%) dan S1 (14%), tanpa ada lulusan S2 maupun S3. Hal ini menggambarkan bahwa struktur tenaga kerja didominasi karyawan perempuan usia produktif dengan latar pendidikan menengah atas dan terkonsentrasi pada unit operasional.

## Hasil Uji Instrumen

### Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas memiliki peran penting dalam suatu penelitian, terutama ketika data dikumpulkan melalui kuesioner. Uji validitas digunakan untuk menilai sejauh mana instrumen mampu mengukur sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Instrumen dinyatakan valid apabila benar-benar mengukur variabel yang di maksud dalam penelitian.

**Tabel 2.** Hasil Uji Validitas

No	Variabel		r- hitung	kondisi	r- tabel	Keterangan	Sig
1	Kepuasan Kerja Karyawan	X1.1	0.824	>		Valid	.000

		X1.2	0.844	>		Valid	.000
		X1.3	0.761	>		Valid	.000
		X1.4	0.779	>		Valid	.000
		X1.5	0.783	>	0.312	Valid	.000
		X1.6	0.730	>		Valid	.000
		X1.7	0.890	>		Valid	.000
		X1.8	0.889	>		Valid	.000
		X1.9	0.796	>		Valid	.000
		X1.10	0.761	>		Valid	.000
2	Lingkungan Kerja	X2.1	0.844	>		Valid	.000
		X2.2	0.817	>		Valid	.000
		X2.3	0.829	>		Valid	.000
		X2.4	0.772	>		Valid	.000
		X2.5	0.803	>	0.312	Valid	.000
		X2.6	0.786	>		Valid	.000
		X2.7	0.864	>		Valid	.000
		X2.8	0.806	>		Valid	.000
		X2.9	0.799	>		Valid	.000
		X2.10	0.885	>		Valid	.000
3	Retensi Karyawan	Y1	0.778	>		Valid	.000
		Y2	0.853	>		Valid	.000
		Y3	0.792	>	0.312	Valid	.000
		Y4	0.771	>		Valid	.000
		Y5	0.853	>		Valid	.000
		Y6	0.664	>		Valid	.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Hasil uji validitas pada Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh 26 item pernyataan yang mewakili variabel Kepuasan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Retensi Karyawan (Y) dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai rhitung > rtabel (0,312) dan signifikansi < 0,05, sehingga seluruh item layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, dengan kriteria reliabel apabila nilainya lebih besar dari 0,60. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan reliabel dan konsisten untuk mengukur variabel penelitian.

**Tabel 3.** Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha	Ketetapan	Keterangan
1	Kepuasan Kerja Karyawan	0.939	0.60	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0.946	0.60	Reliabel
3	Retensi Karyawan	0.876	0.60	Reliabel

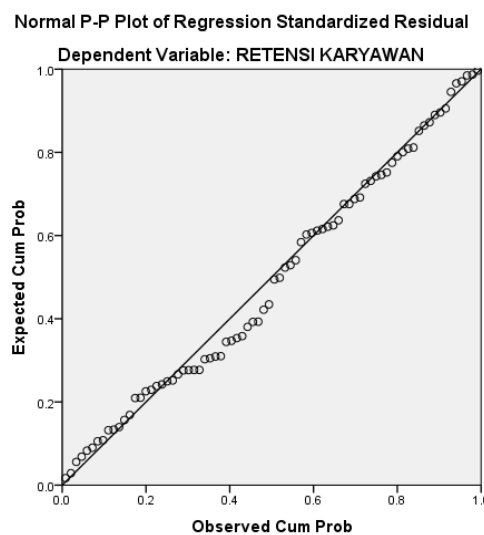
Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan hasil pada Tabel 3, seluruh variabel penelitian yaitu Kepuasan Kerja Karyawan (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Retensi Karyawan (Y) menunjukkan nilai Cronbach's Alpha yang melebihi batas minimum 0,60 masing-masing sebesar 0,939, 0,946, dan 0,876. Nilai-nilai tersebut tidak hanya melampaui ambang batas reliabilitas, tetapi juga mencerminkan tingkat konsistensi internal yang sangat tinggi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen kuesioner untuk ketiga variabel tersebut memiliki tingkat keandalan yang sangat baik, sehingga layak dan dapat dipercaya untuk digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

#### Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas untuk variabel penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1 berikut:



**Gambar 1.** Hasil Uji Normalitas P-P Plot

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan Gambar 1, dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik P-P Plot tersebar mengikuti garis diagonal, yang menunjukkan bahwa data residual cenderung berdistribusi normal. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas. Selain menggunakan pendekatan grafik, pengujian

normalitas juga diperkuat melalui uji statistik Kolmogorov-Smirnov, dengan hasil sebagai berikut.

**Tabel 4.** Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		<b>Unstandardized Residual</b>
N		78
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.31729575
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.083
	Negative	-.040
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

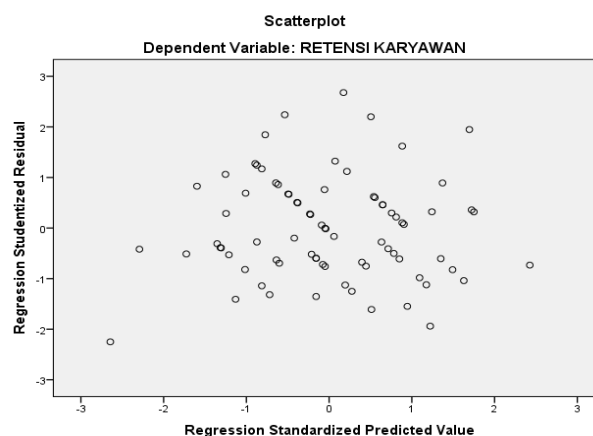
a. Test distribution is Normal

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan hasil pada Tabel 4, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200. Nilai ini melebihi ambang batas 0,05 yang digunakan sebagai acuan dalam pengambilan keputusan pada uji normalitas Kolmogorov-Smirnov. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data residual dalam model regresi ini memenuhi asumsi normalitas, yang berarti data terdistribusi secara normal.

### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini dapat diamati melalui tampilan grafik scatterplot berikut:



**Gambar 2.** Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan tampilan grafik scatterplot pada Gambar 2, terlihat bahwa sebaran titik residual bersifat acak dan tidak membentuk pola yang jelas. Titik-titik tersebut tersebar

merata di atas dan di bawah garis nol pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

### Hasil Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini ditampilkan pada Tabel 5 berikut:

**Tabel 5.** Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
KEPUASAN KERJA KARYAWAN	.999	1.001
LINGKUNGAN KERJA	.999	1.001

a. Dependent Variable: RETENSI KARYAWAN

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan Tabel 5, diketahui bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk variabel Kepuasan Kerja Karyawan (X1) dan Lingkungan Kerja(X2) masing-masing sebesar 1.001 yang secara jelas berada jauh di bawah ambang batas maksimum sebesar 10. Selain itu, nilai Tolerance untuk kedua variabel tersebut adalah 0.999, jauh di atas nilai minimum 0.10 yang digunakan sebagai indikator deteksi multikolinearitas.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi ini. Artinya, kedua variabel bebas memiliki hubungan yang independent satu sama lain, sehingga layak untuk digunakan dalam analisis regresi ganda terhadap variabel Retensi Karyawan (Y).

### Hasil Metode Analisis

#### Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja diukur melalui 10 pernyataan yang diberikan kepada 78 karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa mayoritas responden cenderung Setuju terhadap sebagian besar pernyataan, khususnya terkait rasa pencapaian kerja, dukungan rekan kerja, transparansi promosi, serta sikap atasan yang adil. Skor total kepuasan kerja mencapai 2.693, yang berada dalam rentang kategori Setuju mendekati Sangat Setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum karyawan Hotel Pardede International Medan merasa puas terhadap aspek pekerjaan, kompensasi, maupun hubungan kerja.

#### Hasil Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

Pengukuran variabel lingkungan kerja mencakup 10 pernyataan. Hasilnya memperlihatkan bahwa mayoritas responden Setuju dengan kondisi pencahayaan, suhu ruangan, tingkat kebisingan, serta sistem keamanan di lingkungan kerja. Total skor yang diperoleh sebesar 2.883, yang juga berada pada kategori Setuju mendekati Sangat Setuju. Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dinilai kondusif dan mendukung kenyamanan serta produktivitas karyawan.

### Hasil Analisis Deskriptif Variabel Retensi Karyawan

Variabel retensi karyawan diukur melalui 6 pernyataan. Hasil analisis menunjukkan bahwa sebagian besar responden memilih jawaban Netral, terutama terkait keadilan sistem manajemen, kesempatan pengembangan karir, serta beban kerja. Total skor yang terkumpul sebesar 1.334, yang berada pada kategori Netral mendekati Tidak Setuju. Hal ini menandakan bahwa retensi karyawan di Hotel Pardede International Medan masih relatif rendah, di mana karyawan belum sepenuhnya merasakan adanya kepastian pengembangan karir maupun keadilan dalam sistem promosi.

### Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6 Berikut menyajikan hasil pengujian regresi linear berganda yang dilakukan dalam penelitian ini

**Tabel 6.** Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	.239	1.297
	KEPUASAN KERJA KARYAWAN	.229	.026
	LINGKUNGAN KERJA	.243	.026

a. Dependent Variable: RETENSI KARYAWAN

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan Tabel 6 yang menyajikan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,239 + 0,229X_1 + 0,243X_2$$

Dari hasil persamaan regresi, diperoleh konstanta sebesar 0,239 yang menunjukkan bahwa apabila variabel kepuasan kerja karyawan (X1) dan lingkungan kerja (X2) bernilai

nol, maka nilai retensi karyawan (Y) diperkirakan berada pada angka 0,239. Koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja karyawan sebesar 0,229 yang bernilai positif menandakan bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja akan diikuti dengan peningkatan retensi karyawan. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan, semakin besar pula kemungkinan karyawan bertahan dalam perusahaan. Sementara itu, koefisien regresi pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,243 juga bernilai positif, yang berarti lingkungan kerja yang kondusif berkontribusi lebih besar terhadap retensi karyawan. Artinya, semakin nyaman dan mendukung kondisi lingkungan kerja yang diciptakan, maka semakin tinggi pula loyalitas karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa baik kepuasan kerja maupun lingkungan kerja sama-sama berpengaruh positif terhadap retensi karyawan, dengan faktor lingkungan kerja memberikan pengaruh yang sedikit lebih dominan dibandingkan kepuasan kerja.

### Hasil Uji Hipotesis

#### Hasil Uji Parsial (Uji t)

Hasil pengujian secara parsial (uji t) dalam penelitian ini ditampilkan pada Tabel 7

**Tabel 7.** Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	t	Sig.
1 (Constant)	.184	.854
KEPUASAN KARYAWAN	KERJA 8.776	.000
LINGKUNGAN KERJA	9.423	.000

a. Dependent Variable: RETENSI KARYAWAN

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada Tabel 7, diperoleh bahwa baik variabel kepuasan kerja maupun lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap retensi karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi masing-masing sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga hipotesis alternatif (H1) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja dan semakin baik lingkungan kerja, maka semakin besar pula kontribusinya dalam meningkatkan retensi karyawan.

#### Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Hasil dari analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) dengan menggunakan program SPSS versi 22 adalah sebagai berikut pada Tabel 8.

**Tabel 8.** Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std. Error of the Estimate</b>
1	.834 <sup>a</sup>	.696	.688	1.335

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA KARYAWAN

b. Dependent Variable: RETENSI KARYAWAN

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan Tabel 8 diperoleh nilai korelasi atau hubungan (R) sebesar 0,834 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap retensi karyawan. Adapun nilai koefisien determinasi (R Square) adalah 0,696 atau setara dengan 69,6%, yang berarti bahwa sebesar 69,6% variasi dalam retensi karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 30,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam model ini.

## **Diskusi**

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Retensi Karyawan**

Hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Kepuasan Kerja Karyawan ( $X_1$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan di Hotel Pardede International Medan dapat dibuktikan melalui hasil analisis regresi linear berganda yang disajikan dalam Tabel 6. Diketahui bahwa koefisien regresi dari variabel kepuasan kerja bernilai positif sebesar 0,229. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang searah dengan retensi karyawan, yang berarti semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin besar mereka untuk bertahan di perusahaan.

Dari hasil uji t dengan melihat signifikansinya yaitu 0,000 yang lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), memperkuat bukti bahwa pengaruh tersebut signifikan secara statistik. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan di Hotel Pardede International Medan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Riani (2021), Husain N (2018) yang menunjukkan hasil penelitiannya bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Retensi Karyawan**

Hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan di Hotel Pardede International Medan dapat dibuktikan melalui hasil analisis regresi berganda yang ditampilkan Tabel 7. Diketahui bahwa koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,243 dan bertanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang searah atau berbanding lurus dengan retensi karyawan, artinya semakin baik kondisi lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula tingkat retensi karyawan.

Hasil uji t berdasarkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) memperkuat bahwa pengaruh variabel ini signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan di Hotel Pardede International Medan.

Hasil ini juga sejalan dengan temuan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Darnika dan Sriathi (2019), serta Suta dan Ardana (2018) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat retensi karyawan.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian yang berjudul *Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Retensi Karyawan di Hotel Pardede International Medan*, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap retensi karyawan. Analisis regresi linear berganda menunjukkan nilai koefisien regresi positif, yaitu sebesar 0,229 untuk kepuasan kerja dan 0,243 untuk lingkungan kerja, yang berarti semakin tinggi kepuasan kerja dan semakin baik kondisi lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Hasil uji parsial (uji t) juga memperkuat temuan ini, di mana kedua variabel tersebut terbukti signifikan dengan nilai signifikansi masing-masing sebesar  $0,000 < 0,05$ . Selain itu, uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa 68,8% variasi retensi karyawan dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat beberapa saran yang dapat dipertimbangkan oleh manajemen hotel, antara lain meningkatkan kepuasan kerja melalui pelatihan, fasilitas kerja yang memadai, serta peluang pengembangan karir; menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dengan komunikasi terbuka, kegiatan team building, dan apresiasi kontribusi karyawan; memberikan penghargaan dan insentif bagi karyawan berprestasi; serta mengintegrasikan aspek kepuasan kerja dan lingkungan kerja ke dalam kebijakan sumber daya manusia melalui survei berkala agar kebijakan yang diterapkan lebih sesuai dengan kebutuhan karyawan. Temuan ini diharapkan dapat menjadi dasar dalam perumusan strategi manajemen sumber daya manusia guna memperkuat retensi karyawan di Hotel Pardede International Medan.

Sebagai tindak lanjut dari penelitian ini, peneliti memberikan beberapa rekomendasi strategis. Bagi manajemen Hotel Pardede International Medan, disarankan untuk menyusun *roadmap* pengembangan sumber daya manusia yang menempatkan kepuasan kerja dan lingkungan kerja sebagai prioritas utama, serta membentuk unit khusus atau tim internal yang berfungsi melakukan evaluasi retensi karyawan secara periodik. Untuk peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dikembangkan dengan menambahkan variabel lain di luar kepuasan kerja dan lingkungan kerja, seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, maupun budaya organisasi, sehingga menghasilkan gambaran yang lebih komprehensif. Selain itu, penggunaan pendekatan *mixed methods* juga disarankan agar diperoleh analisis kuantitatif yang terukur sekaligus pemahaman kualitatif yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi retensi karyawan. Sementara itu, bagi praktisi industri perhotelan, hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi dalam merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang berfokus pada peningkatan kepuasan kerja dan perbaikan lingkungan kerja sebagai kunci untuk memperkuat retensi karyawan.

## REFERENSI

- Aditeresna, K. A. R., & Mujiati, N. W. (2018). Pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap retensi karyawan di Kutabex Hotel. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(11), 5814-5845.
- Baehaki, M. K., & Faisal, A. (2020). pengaruh disiplin kerja, pelatihan dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan (Studi Kausal Pada Perusahaan Asuransi PT. AJ Sequislife Jakarta). *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 10(1).
- Bahrin, K., & Yusuf, M. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan. *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*. Vol, 3(2), 260.
- Cornelisiz, L. N., Dotulong, L. O., & Sendow, G. M. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Self Efficacy, dan Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di Sutan Raja Hotel

- Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 12(03), 326-334.
- Dewi, K. O. E., & Riana, I. G. (2018). *Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Retensi Karyawan Pada Bintang Kuta Hotel* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Ela, A. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Trio Eagle Logistic)* (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia).
- Hilya, S., & Ferdian, F. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Di Grand Rocky Hotel Bukittinggi. *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata*, 7(2), 140-149.
- Ishak, R. P., & Pratama, Y. (2021). Pengaruh Lingkungan dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan di First Love Patisserie Jakarta. *Jurnal Ilmiah Pariwisata*, 26(1), 10-22.
- Krisma, A. B. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Brighton Real Estate Spazio Surabaya. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 3(3), 94-104.
- Kristi, A. K. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Hotel Inna Garuda Yogyakarta.
- Kumolontang, C. M., Rindengan, M. E., & Kaumbur, G. E. (2024). Pengaruh retensi karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan cv pitu. *Psikopedia*, 5(4), 309-316.
- MARPAUNG, Z. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Upt Puskesmas Mandala Dinas Kesehatan Kota Medan.
- Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT National Finance. *Jurnal arastirma*, 1(2), 336.
- Pakpahan, G. E., Nababan, S., Simanjuntak, J., & Sudirman, A. (2019). Pengaruh budaya organisasi, komunikasi dan kompetensi guru terhadap kinerja guru sma swasta sultan agung pematangsiantar. *Jurnal Kinerja*, 16(2), 131-138
- Palar, S. N., Dotulong, L. O., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(2), 472-482.
- Pradipta, P. S. A., & Suwandana, I. G. M. (2019). *Pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap retensi karyawan* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Prajodi, G., & Amalya, W. R. (2024). Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Pada Generasi Z Di Bandar Lampung. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 14(2), 176-181.
- Rabiulkhri, M., Herlina, T., Wulandari, N., Adriant, R., & Romadhon, M. R. (2022). Effect of Work Environment and Work Stress on Employee Performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 15-24. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7260678>
- Ramadhan, S. (2021). Pengaruh Gaji, Kondisi Kerja dan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Alva Mountindo Medan.
- Robiah, S. S. (2022). *Pengaruh Retensi Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Hotel Sutan Raja Soreang Kabupaten Bandung* (Doctoral dissertation, FISIP UNPAS).
- Romadani, N. D., Arief, M. Y., & Pramesthi, R. A. (2024). Pengaruh kerja sama tim, komitmen dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di pt. Inko organik jaya kabupaten situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 3(8), 1498-1510.

- Salim, E., Kirana, K. C., & Welsa, H. (2022). Analisis Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Anugrah Harapan Nusantara. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 7(1), 157-164.
- Sari, D. A., Irvani, T., & Nurhidayati, A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Tenaga Harian Lepas Bagian Bahu Jalan Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Rembang). *Inspirasi Ekonomi*, 3(2), 349940.
- Septiani, I., & Hr, S. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu: The Effect Of Motivation And Work Environment On The Performance Of Indramayu District Education Office Staff. *Jurnal Investasi*, 5(2), 25-33.
- Wibowo, T. S., Fatmawati, R., Sitorus, S. A., Hartanto, H., & Suhendi, D. (2023). Employee performance in the VUCA era: Determinants of agile leadership and job satisfaction. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 7(1).
- Wulandari, P. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Suncity Festival Madiun. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 554-565.