

The Influence of Work Environment and Career Development on Employee Retention at Golden Tulip Jineng Resort Bali

Anak Agung Ayu Tantri Pradnyan Dhari^{1*}, Ni Luh Ketut Sri Sulistyawati², I Nyoman Sukana Sabudi³

Politeknik Pariwisata Bali

Corresponding Autor : Anak Agung Ayu Tantri Pradnyan Dhari

tantriprdyn@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords : Hotel, Human Resources, Turnover

Received : 25 September

Revised : 17 October

Accepted: 20 November

©2024 Dhari, Sulistyawati, Sabudi: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

Decreasing Employee Retention can be a problem for companies that show an increase in employee turnover. Factors influencing employee retention are career development and creating a conducive work environment. The purpose of this study was to determine how the work environment and career development impact employee retention at GT Jineng Resort Bali. All employees of GT Jineng Resort Bali were 64 sample respondents using saturated sampling techniques. The data analysis techniques used were multiple linear regression, coefficient of determination, tt test and F test. The results explain that the work environment and career development have a positive and significant effect on employee retention partially and simultaneously. The work environment and career development variables have an influence of 58.9% on employee retention. Researchers suggest that GT Jineng Resort Bali rearrange the work space, always be fair in giving promotions and always listen to every employee's career aspirations.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan di Golden Tulip Jineng Resort Bali

Anak Agung Ayu Tantri Pradnyan Dhari^{1*}, Ni Luh Ketut Sri Sulistyawati², I Nyoman Sukana Sabudi³

Politeknik Pariwisata Bali

Corresponding Autor : Anak Agung Ayu Tantri Pradnyan Dhari

tantriprdyn@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci : Hotel, Sumber Daya Manusia, Turnover

Received : 25 September

Revised : 17 Oktober

Accepted: 20 November

©2024 Dhari, Sulistyawati, Sabudi: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Retensi Karyawan menurun dapat menjadi masalah bagi perusahaan yang menunjukkan terjadinya peningkatan *turnover* karyawan. Faktor mempengaruhi retensi karyawan adalah pengembangan karir dan membuat lingkungan kerja yang kondusif. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja dan pengembangan karir berdampak pada retensi karyawan di GT Jineng Resort Bali. Seluruh karyawan GT Jineng Resort Bali sebanyak 64 sample responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji F. Hasil menjelaskan bahwa lingkungan kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan secara sebagian dan serentak. Variabel lingkungan kerja dan pengembangan karir memiliki pengaruh sebesar 58,9% terhadap retensi karyawan. Peneliti menyarankan GT Jineng Resort Bali melakukan penataan ulang pada ruangan kerja, selalu bersikap adil dalam memberikan promosi dan selalu mendengarkan setiap aspirasi karir karyawan.

PENDAHULUAN

Hotel GT Jineng *Resort* Bali memiliki tingkat *turnover* dengan persentase yang tinggi dalam periode 3 tahun berturut-turut yakni di tahun 2021 mencapai angka 34,48%. Tahun 2022 mengalami penurunan menjadi 25,54%. Kemudian di tahun berikutnya yakni tahun 2023 terjadi penurunan menjadi 19,63%. Walaupun mengalami penurunan setiap tahunnya hal ini tetap saja dikatakan melebihi batas persentase normal, dimana pada umumnya tingkat *turnover* karyawan pada suatu perusahaan sebaiknya tidak melebihi 10% (Tampubolon et al., 2020). Tingginya tingkat *turnover* maka berdampak pada kurangnya efisiensi dan produktivitas karyawan dalam sebuah perusahaan. Sebaliknya apabila tingkat *turnover* rendah maka efisiensi dan produktivitas perusahaan akan terjaga dengan baik (Azeez et al., 2016).

Carlopio dalam Reza et al. (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja bisa sangat mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, dikarenakan jika lingkungan kerja perusahaan yang didalamnya tidak mendukung karyawan akan merasa tidak leluasa dan sumpek dalam menjalankan pekerjaannya yang dapat mengakibatkan munculnya niatan untuk meninggalkan perusahaan atau berpindah ke tempat kerja yang lain. Karyawan GT Jineng merasa tidak nyaman bekerja di ruangan yang kecil apalagi dipenuhi dengan rak-rak dan file dari tahun-tahun sebelumnya. Terdapat aroma yang tidak sedap keluar dari toilet sehingga konsentrasi karyawan terganggu dan dapat menurunkan kinerjanya. Kebisingan di area kerja juga menjadi faktor menurunnya konsentrasi karyawan.

Perusahaan yang membangun jenjang karir karyawannya dengan baik akan membuat karyawan menunjukkan potensi terbaiknya (Dayona & Rinawati, 2016). Kebijakan pengembangan karir di GT Jineng *Resort* Bali telah menetapkan standar promosi jabatan karyawan setiap tahunnya dengan persentase sebesar 10%. Jumlah promosi pada tahun 2021 menghasilkan persentase promosi 6,5% yang berada dibawah target. Pada tahun yang sama, tingkat *turnover* karyawan tercatat cukup tinggi, yaitu sebesar 34,48%. Pada tahun 2022 memiliki persentase promosi karir sebesar 21% dan tingkat *turnover* sebesar 25,54%. Namun, pada tahun 2023 jumlah promosi jabatan menurun drastis dengan persentase sebesar 5,1% kembali mengalami penurunan.

Ketatnya persaingan antar karyawan membuat peluang dipromosikan menjadi semakin kecil hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi karyawan GT Jineng *Resort* Bali untuk peluang promosi. Berdasarkan wawancara dengan *Asst. Manager HR* menyatakan jabatan yang kosong diambil dari eksternal karena karyawan yang berada di posisi yang sesuai dengan posisi tersebut tidak memenuhi kualifikasi dalam jabatan tersebut. Dalam penelitian Elsa et al. (2019) menegaskan bahwa pengembangan karir berdampak positif besar pada tingkat retensi.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui kejelasan mengenai pengaruh secara parsial dan simultan dari lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap retensi karyawan di GT Jineng *Resort* Bali. Dasar dari penelitian ini diambil ialah hasil observasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Retensi Karyawan

Upaya menjaga atau mendotong karyawan untuk tetap di perusahaan dalam jangka waktu lama biasa dikenal dengan retensi karyawan. (Ansari et al., 2017). Keuntungan dari program kesejahteraan karyawan menjadi faktor terpenting bagi terciptanya suatu retensi karyawan (Pandeani et al., 2022; Pitanatri et al., 2024; Sulistyawati et al., 2023). Semakin menarik atau menguntukannya suatu paket kesejahteraan yang ditawarkan perusahaan menentukan karyawan tersebut bertahan atau tidak di suatu perusahaan (Harsani et.al, 2017). Retensi karyawan merupakan upaya yang diterapkan oleh perusahaan untuk menjaga karyawan bekerja di perusahaan dalam jangka waktu lama (Nugraha et al., 2023a, 2023b; Sulistyawati et al., 2020).

Dimensi dan Indikator Retensi Karyawan

Menurut Mathis and Jackson dalam (Meriane, 2013) menerangkan terdapat lima dimensi dalam retensi karyawan, yaitu :

1. Komponen organisasi
 - a. Nilai dan Budaya
 - b. Strategi
 - c. Manajemen operasional
 - d. Kontinuitas dan Keamanan Kerja
2. Peluang karir organisasional
 - a. Pelatihan, pengembangan dan bimbingan
 - b. Perencanaan karir
3. Kompensasi
 - a. Kompensasi finansial
 - b. Kompensasi Non-Finansial
4. Rancangan Tugas dan Pekerjaan
 - a. Tanggung jawab
 - b. Fleksibilitas kerja
 - c. Keseimbangan kerja
 - d. Kondisi kerja
5. Hubungan karyawan
 - a. Perlakuan adil
 - b. Dukungan atasan
 - c. Hubungan kerja

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yakni semua perkara yang disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi saat menjalankan tugas yang diemban kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya (Afandi, 2018). Pendapat lainnya menyatakan lingkungan kerja adalah hal-hal disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi saat melaksanakan tugas yang diberikan (Nabawi, 2019). Rangkumannya ialah bahwa lingkungan kerja adalah segala hal yang berada disekitar karyawan dan mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja ini bisa berupa fisik dan lingkungan non-fisik.

Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Terdapat beberapa aspek yang menentukan lingkungan kerja, yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik
 - a. Pencahayaan
 - b. Suhu udara
 - c. Kelembapan
 - d. Sirkulasi udara
 - e. Tingkat kebisingan
2. Lingkungan kerja non fisik
 - a. Hubungan karyawan dengan atasan
 - b. Hubungan karyawan dengan sesama karyawan

Pengembangan Karir

Pada hakikatnya pengembangan karir merupakan kewajiban setiap organisasi dan karyawan itu sendiri (Sinambela, 2016). Menurut (Rivai et al., 2009), pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja seseorang guna mencapai karir yang diinginkan. Suatu proses berkelanjutan yang dilewati oleh karyawan guna mencapai tujuan yang ditetapkan kepada karyawan dalam merencanakan karir disebut dengan pengembangan karir dengan cara, yaitu peningkatan kemampuan dan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja karyawan saat ini (Budiasa & Pitanatri, 2015; Ciptasari et al., 2024; Dwilestari et al., 2024; Prabhawati et al., 2024).

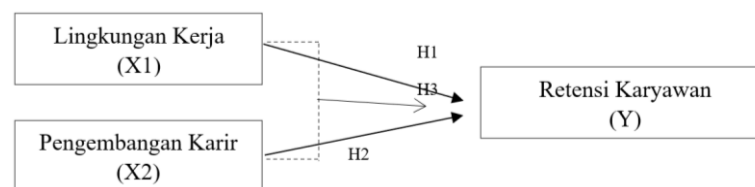
Indikator Pengembangan Karir

Menurut (Siagian, 2011), beberapa indikator harus dikaji pada proses pengembangan karir :

1. Perlakuan adil dalam berkarir
2. Keperdulian para atasan langsung
3. Informasi tentang peluang promosi
4. Adanya minat untuk dipromosikan
5. Tingkat kepuasan

Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir atau model penelitian untuk penelitian ini dapat diringkas sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir yang telah dikemukakan, maka terbentuk hipotesis dalam penelitian ini, yakni :

1. H_1 : Lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan di GT Jineng *Resort* Bali.
 Penelitian sebelumnya Srimulyani & Jelita (2022) menemukan hasil yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja memengaruhi variable retensi secara positif dan signifikan.
2. H_2 : Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan di GT Jineng *Resort* Bali
 Berdasarkan hasil penelitian Elsa et al. (2019) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.
3. H_3 : Lingkungan kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan di GT Jineng *Resort* Bali.
 Berdasarkan penelitian dari Anggy Pratiwi & Ayu Sriathi (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, maka semakin baik lingkungan kerja maka retensi karyawan meningkat.

METODOLOGI

Penelitian ini dilakukan di GT Jineng *Resort* Bali yang diteliti berdasarkan responden yang berasal dari seluruh karyawan dengan menggunakan teknik sampling jenuh sebanyak 64 sampel. Hasil kuesioner, wawancara dan observasi yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini. Sedangkan data sekunder berupa arsip atau dokumen yang diperoleh dari GT Jineng *Resort* Bali.

Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk dapat mengevaluasi tingkat ketepatan data dan konsistensi tanggapan responden. Studi ini menganalisis menggunakan uji asumsi klasik seperti uji normalitas, linearitas, heteroskedastisitas, uji multikolinieritas. Analisis regresi linear berganda, uji F, uji T serta koefisien determinasi digunakan untuk mengolah data di penelitian ini dengan dibantu oleh penggunaan SPSS.

HASIL PENELITIAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Validitas memperjelas tingkat ketepatan antara data sesungguhnya terjadi pada objek nyata dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti (Sugiyono, 2017). Dasar keputusan dalam uji ini adalah hasil r_{hitung} kita bandingkan dengan r_{tabel} dimana $df = n-2$ dengan sig 5% jika $r_{tabel} < r_{hitung}$ maka valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item Pernyataan	Pearson Correlation
1.	Lingkungan Kerja (X_1)	X1.1	0,904
		X1.2	0,882
		X1.3	0,872
		X1.4	0,888
		X1.5	0,889
		X1.6	0,888
		X1.7	0,868
		X1.8	0,901

2.	Pengembangan Karir (X ₂)	X2.1	0,865
		X2.2	0,854
		X2.3	0,857
		X2.4	0,875
		X2.5	0,887
		X2.6	0,835
		X2.7	0,866
3.	Retensi Karyawan (Y)	Y.1	0,900
		Y.2	0,879
		Y.3	0,883
		Y.4	0,846
		Y.5	0,886
		Y.6	0,838
		Y.7	0,883
		Y.8	0,858
		Y.9	0,861
		Y.10	0,851
		Y.11	0,855
		Y.12	0,844
		Y.13	0,857
Y.14	0,858		
Y.15	0,839		
Y.16	0,865		
Y.17	0,880		
Y.18	0,877		
Y.19	0,830		
Y.20	0,907		

Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel lingkungan kerja, pengembangan karir dan retensi karyawan memiliki nilai *person correlation* yang lebih besar dari r_{tabel} 0,246 maka dapat disimpulkan seluruh item pernyataan dapat dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Kualitasnya yang tinggi maka digunakan agar suatu instrumen cukup bisa dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik yaitu reliabilitas (Arikunto, 2012). Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pernyataan apabila nilai $\alpha > 0,60$ maka reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Lingkungan kerja	0,982	Reliabel
2.	Pengembangan karir	0,961	Reliabel
3.	Retensi karyawan	0,942	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas seperti pada Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel lingkungan kerja, pengembangan karir dan retensi karyawan memiliki nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$ maka layak disebut reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas dirancang untuk menguji apakah variabel perancu atau variabel residu dalam model regresi mematuhi distribusi normal (Ghozali, 2018). Penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dan menggunakan nilai Sig sebagai dasar pengambilan keputusan. $> 0,05$ maka H_0 data berdistribusi normal dan ditolak yang berarti data berdistribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	64
Asymp. Sig. (2-tailed)	.087 ^c

Pada Tabel 3 diperoleh hasil uji normalitas menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,087 > 0,05$, sehingga data dapat dikatakan terdistribusi dengan normal.

Uji Multikolinieritas

Menurut (Ghozali, 2018) tujuan dari uji multikolinieritas yaitu untuk mengukur dalam model regresi apakah ditemukan korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui ada ataupun tidak multikolinieritas, maka dapat dilihat dari nilai toleransi atau Varian Faktor Inflasi (VIF).

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1.	(Constant)		
	Lingkungan kerja	.632	1.583
	Pengembangan karir	.632	1.583

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel 4 diketahui bahwa nilai toleransi variabel lingkungan kerja dan pengembangan karir sama-sama lebih besar dari $0,10$, dan nilai *variance inflasi* faktornya kurang dari 10 , sehingga tidak ada multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berfokus untuk mengetahui ketidaksamaan dalam model regresi *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini menerapkan uji glejser dimana indikator yang digunakan adalah perbandingan nilai signifikansi yang dihasilkan lebih besar dari 0.05 .

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		t	Sig.
1	(Constant)	2.192	.032
	Lingkungan kerja	-.148	.883
	Pengembangan karir	-.285	.777

Hasil uji heteroskedastisitas pada Tabel 5 mengungkapkan bahwa nilai signifikansi pada variabel bebas lebih besar dari 0,05 yang tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Linearitas

Salah satu cara untuk menentukan apakah ada hubungan linear antara variabel bebas dan terikat adalah dengan memakai Uji linearitas dilakukan dengan syarat bahwa nilai sig pada *linearity* $\leq 0,05$. Dalam hal ini, dapat dianggap bahwa terdapat hubungan linear antara variabel bebas dan variabel terikat (Sugiyono et al., 2015).

Tabel 6. Hasil Uji Linearitas Lingkungan Kerja Terhadap Retensi Karyawan

			Sig.
Retensi Karyawan * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	.000
		Linearity	.000
		Deviation from Linearity	.345
	Within Groups		
	Total		

Berdasarkan Tabel 6 nilai signifikan pada *deviation from linearity* sebesar 0,345 > 0,05 maka data tersebut lolos uji linearitas yang menunjukkan lingkungan kerja memiliki hubungan yang linear dengan variabel retensi karyawan.

Tabel 7. Hasil Uji Linearitas Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan

			Sig.
Retensi Karyawan * Pengembangan Karir	Between Groups	(Combined)	.000
		Linearity	.000
		Deviation from Linearity	.829
	Within Groups		
	Total		

Berdasarkan Tabel 7 nilai signifikan pada *deviation from linearity* sebesar 0,829 > 0,05 maka data tersebut sudah lolos uji linearitas yang menunjukkan pengembangan karir memiliki hubungan yang linear dengan variabel retensi karyawan.

Analisis Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda bermaksud untuk memprediksi bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen dimanipulasi oleh dua atau lebih variabel independent sebagai faktor *predictor* (Sugiyono, 2019).

Tabel 8. Hasil Analisis Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	12.298	5.291		2.324	.023
	Lingkungan kerja	.925	.225	.424	4.108	.000
	Pengembangan karir	1.210	.289	.432	4.186	.000

a. Dependent Variabel: Retensi karyawan

Berdasarkan Tabel 8. hasil persamaan regresi linier berganda yang diperoleh yakni tingkat retensi bernilai konstant 12,298 jika variabel lingkungan kerja dan pengembangan karir dihilangkan. Setiap kenaikan satu satuan lingkungan kerja maka tingkat retensi karyawan akan meningkat sebesar 0,925 dan 1.210 untuk setiap peningkatan pengembangan karir.

Uji Parsial (Uji t)

Uji-t diterapkan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen yang diimplementasikan dalam penelitian untuk melihat secara parsial di variabel dependen (Ghozali, 2018).

Tabel 9. Hasil Uji T

	Model	t	Sig.
1	(Constant)	2.324	.023
	Lingkungan kerja	4.108	.000
	Pengembangan karir	4.186	.000

Berdasarkan data pada Tabel 9 diketahui pada perhitungan uji nilai t_{hitung} 4,108 > t_{tabel} 1,670 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka pengambilan keputusannya yaitu H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini memperjelas bahwa lingkungan kerja mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap retensi karyawan di pada GT Jineng Resort Bali. Hasil perhitungan dari pengembangan karir mendapat nilai t_{hitung} 4,186 > t_{tabel} 1,670 dan nilai $0,000 < 0,05$ maka pengambilan keputusannya yaitu H_2 diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa retensi karyawan dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh pengembangan karir di GT Jineng Resort Bali.

Uji F

Menurut (Ghozali, 2018) *goodness of fit*-nya dapat diukur dari ketepatan fungsi regresi sampel dalam memprediksi nilai aktual. Secara statistik, nilai koefisien determinasi, nilai statistik F dapat dihitung.

Tabel 10. Hasil Uji F

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7423.512	2	3711.756	43.732	.000 ^b
	Residual	5177.426	61	84.876		
	Total	12600.937	63			

Berdasarkan Tabel 10 hasil perhitungan ditunjukkan bahwa nilai F_{hitung} 43,372 > 3,15 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini teridentifikasi bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima sehingga lingkungan kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan di GT Jineng Resort Bali.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk memahami presentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) dimana jika R^2 semakin besar, maka prosentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin tinggi (Sujarweni, 2014).

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinansi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.768 ^a	.589	.576

Hasil uji pada Tabel 11 menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0.589 atau 58,9% yang artinya bahwa besarnya kontribusi variabel lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap retensi karyawan yaitu sebesar 58,9%. Sedangkan sisanya 41,1%, yang disebabkan oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Sumbangan Efektif

Menurut Chatterjee & Hadi (2006) dalam analisis regresi berganda, penting untuk menilai kontribusi relatif dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam konteks penelitian ini, sumbangan efektif digunakan untuk mengevaluasi seberapa besar lingkungan kerja dan pengembangan karir berkontribusi terhadap retensi karyawan.

Tabel 12. Sumbangan Koefisien Korelasi

		Retensi Karyawan	Lingkungan Kerja	Pengembangan Karir
Pearson Correlation	Retensi Karyawan	1.000	.686	.690
	Lingkungan Kerja	.686	1.000	.607
	Pengembangan Karir	.690	.607	1.000

Dari Tabel 12 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai nilai koefisien korelasi sebesar 0,686 dan pengembangan karir mempunyai nilai koefisien korelasi sebesar 0,690.

Tabel 13. Sumbangan Efektif

Variabel	Koefisien Regresi (Beta)	Koefisien Korelasi	Sumbangan Efektif
Lingkungan kerja	0,424	0,686	29,10%
Pengembangan karir	0,432	0,690	29,80%

Berdasarkan hasil perhitungan sumbangan efektif menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai kontribusi sebesar 29,10% terhadap retensi karyawan dan variabel pengembangan karir mempunyai kontribusi sebesar 29,80% persen terhadap retensi karyawan dari total secara simultan pada tabel 4.20 mendapat hasil uji yaitu 58,9%. Sehingga dapat disimpulkan variabel lingkungan kerja dan pengembangan karir memiliki kontribusi yang hampir sama terhadap retensi karyawan GT Jineng *Resort* Bali.

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Retensi Karyawan di GT Jineng Resort Bali

Hasil penelitian ini didapatkan dari hasil pengujian hipotesis, nilai t_{hitung} 4,108 > 1,670 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ berarti H_1 diterima. Hasil penelitian menyebutkan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap retensi karyawan di GT Jineng *Resort* Bali. Penemuan ini didukung oleh Putra & Rahyuda (2016) memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan di GT Jineng Resort Bali

Penelitian ini menghasilkan pengujian hipotesis dengan nilai t_{hitung} 4,186 > 1,670 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ berarti H_2 diterima. Penemuan ini diperkuat oleh peneliti terdahulu yaitu Wirayudha & Adnyani (2020), Elsa et al. (2019) mendapatkan hasil yaitu pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan di GT Jineng Resort Bali

Penelitian ini menghasilkan pengujian hipotesis dengan nilai F_{hitung} 43,372 > 3,15 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Menurut hasil analisis tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima. Kondisi ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan pengembangan karir secara bersamaan mempengaruhi retensi karyawan di GT Jineng *Resort* Bali. Penemuan ini didukung peneliti sebelumnya yaitu Pratiwi dan Sriathi (2017), Srimulyani & Jelita (2022) memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.

Karyawan yang merasa karirnya terpenuhi dan nyaman dengan kondisi kerjanya, mereka cenderung akan akrab dan menciptakan komitmen yang kuat terhadap perusahaan tempat mereka bekerja sehingga karyawan tidak akan memiliki niat untuk mencari pekerjaan di tempat lainnya. Hasil uji koefisien determinasi menegaskan bahwa tingkat kontribusi variabel lingkungan kerja sebesar 29,10%, dan tingkat kontribusi variabel pengembangan karir sebesar 29,80% terhadap retensi karyawan. Variabel tambahan sebesar 41,1% yang tidak dijelaskan di penelitian ini. Gaya kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja, desain pekerjaan, keamanan kerja, stres kerja merupakan faktor independent yang dapat mempengaruhi retensi karyawan selain lingkungan kerja dan pengembangan karir. (Adzka & Surya Perdhana, 2017).

KESIMPULAN

Ada beberapa hal yang dapat disimpulkan dari pembahasan dan temuan dalam diskusi penelitian :

1. Retensi karyawan dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh lingkungan kerja di GT Jineng *Resort* Bali yang artinya semakin baik lingkungan kerja, karenanya retensi karyawan juga baik di GT Jineng *Resort* Bali.

2. Pengembangan karir berdampak besar dan progresif terhadap retensi karyawan di GT Jineng *Resort* Bali artinya kian baik pengembangan karir maka retensi karyawan juga baik di GT Jineng Bali.
3. Lingkungan kerja dan pengembangan karir secara simultan berdampak positif dan signifikan terhadap retensi karyawan di GT Jineng *Resort* Bali. Kontribusi lingkungan kerja sebesar 29,10% dan pengembangan karir sebesar 29,80% terhadap retensi karyawan, jika dihitung keseluruhan sebesar 58,9% dan termasuk berpengaruh sedang.

PENELITIAN LANJUTAN

Interpretasi dari hasil penelitian perlu mempertimbangkan keterbatasan penelitian, keterbatasan penelitian ini dijabarkan bahwa peneliti selanjutnya disarankan meneliti variabel-variabel yang tidak diteliti di penelitian ini karena terdapat 41,1% yang dapat mempengaruhi retensi karyawan selain dari lingkungan kerja dan pengembangan karir.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Ansari, K. R. , & Bijalwan, P. (2017). Team Effectiveness: A Relational Approach With Employee Retention. *Metamorphosis. A Journal of Management Research*, 16(2), 115-121.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Teknik Pendekatan*.
- Azeez, R., Foluso, J., & Adeoye, A. O. (2016). *Job Satisfaction, Turnover Intention and Organizational Commitment*.
<https://www.researchgate.net/publication/316885080>
- Budiasa, I., & Pitanatri, P. D. S. (2015). Perilaku Segmen Pasar Online dalam Membuat Pemesanan Kamar Hotel di Bali. *Jurnal Bisnis Hospitaliti*, 4(1), 78-86.
<http://ojs.ppb.ac.id/index.php/jbh/article/view/123>
- Ciptasari, D. A., Pitanatri, P. D. S., & Adinda, C. (2024). The Influence of Social Media Marketing Instagram and Electronic Word of Mouth TripAdvisor on Purchase Interest at The Stones, Legian-Bali. *Indonesian Journal of Applied and Industrial Sciences (ESA)*, 3(4), 369-380. <https://doi.org/10.55927/esa.v3i4.9821>
- Dayona, G., & Rinawati, N. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Employee Engagement Di PT Andalan Finance Indonesia. *Jurnal Indonesia Membangun*, 15(2), 39-61.
- Dwilestari, N. K., Pitanatri, P. D. S., & Suastini, N. M. (2024). The Influence of Price and Celebrity Endorsement via Instagram on Generation Y Tourists' Purchase Interest at The St. Regis Bali Resort. *Indonesian Journal of Applied and Industrial Sciences (ESA)*, 3(4), 381-394. <https://doi.org/10.55927/esa.v3i4.9806>
- Elsa, K., Dewi, O., & Riana, I. G. (2019). *Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Retensi Karyawan Pada Bintang Kuta Hotel*. 8(2), 7836-7862. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i2.p11>
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 [Multivariate Analysis Application with the IBM SPSS 25 Program]*.
- Harsani, M. D., & Welmilla, I. (2017). Effect of Employee Welfare Facilities on Employee Retention: A Study of Cabin Crew Employees in Sri Lankan Airlines. *Kelaniya Journal of Human Resource Management*, 12(2), 129-144.
- Meriane, F. K. (2013). *Hubungan Diversity dan Kepuasan Kerja Dengan Retensi Karyawan Pada PT. Sinar Sosro Bandung*.

- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2, 170–183. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nugraha, P. K. O. A., Sulistyawati, N. L. K. S., Pramana, I. D. P. H., & Suprastayasa, I. G. N. A. (2023a). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Vila Lumbung. *Jurnal Ilmiah Pariwisata*, 28(1), 32–40.
- Nugraha, P. K. O. A., Sulistyawati, N. L. K. S., Pramana, I. D. P. H., & Suprastayasa, I. G. N. A. (2023b). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Vila Lumbung. *Jurnal Ilmiah Pariwisata*, 28(1), 32–40.
- Pandeani, N. K. N., Suprastayasa, I. G. N. A., & Kartini, L. P. (2022). Employees' Perception towards Online Training Program: A Case from A Hotel. *Jurnal Bisnis Hospitaliti*, 11(1), 25–34.
- Pitanatri, P. D. S., Witarsana, I. G. A. G., Kartini, N. L. P., Swandewi, N. K., & Pitanatri, M. U. (2024). Winning over the gen z: Empirical insights into social media behaviour during travel. *International Journal of Professional Business Review*, 9(8), e04884–e04884.
- Prabhawati, L. G. A., Pitanatri, P. D. S., & Adyatma, P. (2024). The Influence of E-WOM and Price Through Booking.com on Purchase Interest at Courtyard by Marriott Bali Nusa Dua Resort. *Indonesian Journal of Applied and Industrial Sciences (ESA)*, 3(4), 355–368. <https://doi.org/10.55927/esa.v3i4.9809>
- Reza, M., Meilano, A., & Nugraheni, R. (2017). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Laksana Baru Swalayan Majenang). *Diponegoro Journal Of Management*, 6, 1–11. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Siagian, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). PT Bumi Aksara.
- Srimulyani, V. A., & Jelita, S. P. P. (2022). Dampak Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Retensi Karyawan. *JRMA | Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 10(2), 153–162. <https://doi.org/10.33508/jrma.v10i2.1120>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.

- Sugiyono, & Susanto. (2015). *Cara Mudah Belajar SPSS dan Lisrel Teori dan Aplikasi untuk Analisis Data Penelitian*.
- Sujarweni. (2014). *Metodologi Penelitian: Lengkap, Praktis dan Mudah Dipahami*.
- Sulistyawati, N. L. K. S., Dewi, I. A. S. M., & Sihombing, I. H. H. (2023). Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Di Plataran Ubud Hotel & Spa. *Jurnal Kepariwisataaan*, 22(1), 109-121.
- Sulistyawati, N. L. K. S., Wedani, N. P. S., & Wiartha, I. N. G. M. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Divisi Culinary Mandapa, A Ritz-Carlton Reserve Ubud, Bali. *Jurnal Bisnis Hospitaliti*, 9(1), 29-34.
- Tampubolon, Viniartha S., Ella J., & Sagala. (2020). Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT BUM Divisi PMKS. *Bussiness Management Journal*, 16(2), 65-80.