

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN DUKUNGAN ORGANISASI
TERHADAP RETENSI PEGAWAI DI KANTOR PELABUHAN PERIKANAN
SAMUDERA BUNGUS PADANG**

***THE INFLUENCE OF NON-PHYSICAL WORK ENVIRONMENT AND
ORGANIZATIONAL SUPPORT ON EMPLOYEE RETENTION AT THE BUNGUS
PADANG OCEAN FISHERIES PORT OFFICE***

Budi Yanti¹, Henny Sjafitri², Fitri Ariani³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tamansiswa Padang, Jln. Tamansiswa No. 9 Padang

Email: budiyantibudi04@gmail.com¹

Email: sjafitriheny@gmail.com²

Email: fitriariani0208@gmail.com³

ABSTRAK :Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik dan dukungan organisasi terhadap retensi pegawai kantor Pelabuhan Perikanan Samudera Bungus Padang. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Total Sampling, sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 93 responden. Teknik analisa data yang digunakan adalah regresi linear berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi. Berdasarkan hasil penelitian analisis regresi linear berganda yaitu $Y = 8,356 + 0,221X_1 + 0,882X_2$. Selanjutnya untuk hasil uji t pada variabel lingkungan kerja non fisik terhadap retensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai thitung > ttabel yaitu $2,329 > 1,02$ dan nilai signifikan yaitu $0,022 > 0,05$. Variabel dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi pegawai dengan nilai thitung > ttabel yaitu $9,071 > 1,02$ dan nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Pada hasil uji F variabel lingkungan kerja non fisik (X_1) dan dukungan organisasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi pegawai dengan nilai Fhitung > Ftabel yaitu $55,256 > 3,098$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi terdapat pada adjusted R Square dengan nilai sebesar 0,541, hal ini berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 54,1% dan sisanya 45,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata Kunci . Lingkungan Kerja Non Fisik, Dukungan organisasi, Retensi Pegawai

ABSTRACT: *The purpose of this study was to determine the effect of non-physical work environment and organizational support on employee retention at the Bungus Padang Ocean Fisheries Port office. The research method used was quantitative descriptive. The sampling technique used was Total Sampling, so that the sample in this study was 93 respondents. The data analysis technique used was multiple linear regression, t-test, F-test and coefficient of determination test. Based on the results of the multiple linear regression analysis study, namely $Y = 8.356 + 0.221X_1 + 0.882X_2$. Furthermore, the results of the t-test on the non-physical work environment variable on employee retention have a positive and significant effect with a t count > t table of $2.329 > 1.02$ and a significant value of $0.022 > 0.05$. The organizational support variable has a positive and significant effect on employee retention with a t count > t table of $9.071 > 1.02$ and a significant value of $0.000 < 0.05$. In the F test results, the non-physical work environment variables (X_1) and organizational support (X_2) together have a positive and significant effect on employee retention with a calculated F value > Ftable, namely $55.256 > 3.098$ with a significance value of $0.000 < 0.05$. Based on the results of the determination coefficient test, there is an adjusted R Square with a value of 0.541, this means that the ability of the independent variable to explain the dependent variable is 54.1% and the remaining 45.9% is explained by other variables not discussed in this study.*

Keywords. *Non-Physical Work Environment, Organizational Support, Employee Retention*

A. PENDAHULUAN

Perkembangan zaman pada saat ini menuntut kesempurnaan dalam mengelola instansi, tentunya dalam mengelola sebuah instansi akan selalu berdampingan dengan peran sumber daya manusia. Setiap instansi selalu mengharapkan sumber daya yang mampu bekerja secara efektif dan efisien agar tujuan organisasi dapat tercapai

sehingga organisasi harus memiliki berbagai cara agar dapat menggali dan memanfaatkan potensi SDM yang dimiliki oleh pegawai.

Keberhasilan suatu instansi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki. Ketidak mampuan dalam mengelola SDM dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi, baik dalam hal kinerja, keuntungan, maupun keberlangsungan organisasi. Kegagalan dalam pengelolaan SDM juga dapat mendorong pegawai untuk meninggalkan organisasi, yang pada akhirnya memperburuk kondisi instansi tersebut. Oleh karena itu, kunci keberhasilan organisasi terletak pada kemampuannya menciptakan lingkungan kerja non fisik yang kondusif, memberikan apresiasi atas pencapaian pegawai, serta mempertahankan talenta potensial melalui retensi pegawai yang efektif, sehingga pengelolaan SDM dapat berjalan optimal.

Pegawai dapat merasakan lingkungan kerja non fisik melalui hubungan pegawai dengan atasan maupun sesama rekan kerja dan terdapat tiga jenis lingkungan kerja non fisik yang harus diperhatikan, yaitu perasaan aman pegawai, loyalitas pegawai dan kepuasan kerja pegawai.

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Noorainy 2017:150).

Pegawai kantor PPS Bungus Padang mengatakan bahwa, saat ini lingkungan kerja non fisik yang terdapat di kantor PPS Bungus Padang penuh dengan persaingan yang sangat ketat antar individu. Para pegawai selalu ingin mendapat perhatian yang lebih terhadap atasan sehingga beberapa pegawai terlihat kurang nyaman dengan lingkungan kerja non fisik yang ada di institusi, karena sebagaimana yang telah disebutkan sebelumnya lingkungan kerja non fisik terjadi karena hubungan manusiawi pegawai tempat ia bekerja dan manusia merupakan makhluk yang unik, karena setiap manusia memiliki ciri dan karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya.

Caesens & Stinglhamber (2020:13) menyatakan bahwa dukungan organisasi adalah persepsi pegawai terhadap sejauh mana organisasi mereka peduli terhadap kesejahteraan dan keberhasilan mereka. Dukungan organisasi terhadap tugas-tugas pegawai dapat membentuk persepsi positif yang disebut sebagai persepsi dukungan organisasi.

Pegawai yang merasa didukung oleh organisasi cenderung memiliki loyalitas yang lebih tinggi terhadap instansi. Bentuk dukungan ini dapat meliputi pemberian kompensasi yang adil, membangun hubungan harmonis antara atasan dan bawahan, serta menyediakan sarana dan prasarana yang menunjang kenyamanan kerja.

Retensi pegawai adalah cara instansi untuk mempertahankan pegawai-pegawai yang dilihat memiliki keterampilan agar tetap berada di instansi (Mardhani & Dewi, 2022:150).

Tujuan retensi adalah menjaga serta meningkatkan kesejahteraan fisik, mental, dan sikap pegawai agar tetap loyal dan produktif dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Implementasi retensi pegawai yang efektif dapat menekan tingkat turnover, sehingga memperkuat dan meningkatkan produktivitas instansi. Rendahnya tingkat retensi pegawai mengakibatkan tingkat turnover yang tinggi, hal tersebut akan berdampak buruk pada efektivitas dan kinerja instansi. Tingginya retensi pegawai akan berpengaruh pada kinerja organisasi dalam mencapai suatu tujuan dan misi organisasi.

Di tengah tingginya tingkat retensi pegawai dan perubahan yang cepat dalam dunia bisnis dan pelayanan publik, tantangan dalam mempertahankan pegawai yang berkompeten dan berpengalaman telah menjadi perhatian utama bagi organisasi, terutama di sektor pemerintahan. Kantor PPS Bungus Padang, sebagai salah satu lembaga pelayanan publik yang bertanggung jawab dan berupaya mewujudkan tujuan pembangunan kelautan dan perikanan dilaksanakan melalui proses yang bertahap, terencana terpadu dan berkesinambungan. Salah satu isu yang dihadapi oleh Kantor PPS Bungus Padang adalah retensi pegawai. Kantor PPS Bungus Padang memiliki karakteristik yang khusus, seperti jumlah pegawai yang besar, mobilitas pegawai yang tinggi, dan tuntutan kinerja yang tinggi, yang dapat memengaruhi retensi pegawai.

Tabel 1.1
Data pegawai
di kantor PPS Bungus Padang tahun 2020-2024

Jabatan	2020	2021	2022	2023	2024
PNS	47	46	45	44	36
TKK	16	16	17	9	12
Outsorsing	24	24	25	26	28
PPPK	-	-	2	17	17
Jumlah	87	86	89	96	93

Sumber data: Laporan Tahunan PPS Bungus Padang Tahun 2024

Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa jumlah tenaga kerja di kantor PPS Bungus Padang setiap tahunnya mengalami peningkatan, dibalik peningkatan pegawai ini, juga terjadi retensi yang tinggi di kantor PPS Bungus Padang terutama pada pegawai TTK dan Outsorsing. Pada tahun 2020 terjadi mutasi pegawai sebanyak 3 orang yaitu: 2 orang pindah ke instansi lain dan 1 orang pindah jabatan. Pada tahun 2021

jumlah pegawai yang mutasi yaitu 10 orang yaitu: 5 orang pindah jabatan dan 5 orang pindah ke instansi lain. Pada tahun 2022 pegawai mutasi ada 9 orang, 2 orang pindah jabatan dan 7 orang pindah ke instansi lain. Pada tahun 2023 sebanyak 11 orang mutasi yaitu: 2 orang pindah jabatan dan 9 orang pindah ke instansi lain. Dan pada tahun 2024 sebanyak 6 orang mutasi yaitu: 3 orang pindah jabatan dan 3 orang pindah mutasi ke instansi lain. Dari data tersebut terlihat bahwa tingginya retensi pegawai yang berkerja di kantor PPS Bungus Padang. Banyak pegawai yang ingin dimutasi ke unit lain dan ada yang pindah ke uni kerja yang lain.

Tabel 1.2
Jumlah pegawai masuk dan keluar
di kantor PPS Bungus Padang tahun 2020-2024

No	Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Pegawai	
			Keluar	Masuk
1.	2020	87	2	1
2.	2021	86	5	5
3.	2022	89	7	9
4.	2023	96	9	17
5.	2024	93	6	3

Sumber data: Laporan Tahunan PPS Bungus Padang Tahun 2024

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa sejak tahun 2020 sampai 2023, terdapat perputaran pegawai yang jumlahnya naik turun pada instansi PPS Bungus Padang. Selama 5 tahun terakhir, perputaran pegawai tertinggi terjadi pada tahun 2023, dimana pegawai yang keluar sebanyak 9 orang pegawai dan pegawai yang masuk sebanyak 17 orang pegawai, sedangkan tingkat retensi yang paling rendah terjadi pada tahun 2020 jumlah pegawai keluar 2 orang pegawai dan pegawai masuk ada 1 orang pegawai dari instansi.

Berdasarkan dari uraian diatas, penulis ingin mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja non fisik dan dukungan organisasi terhadap retensi pegawai. Penulis juga tertarik untuk melakukan penelitian dan hasilnya akan disajikan dalam karya tulis ilmiah (Skripsi) dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Dukungan Organisasi terhadap Retensi Pegawai Di Kantor PPS Bungus Padang”**

Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap retensi pegawai di kantor PPS Bungus Padang ?
2. Apakah terdapat pengaruh dukungan organisasi terhadap retensi pegawai di kantor PPS Bungus Padang ?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik dan dukungan organisasi secara bersama-sama terhadap retensi pegawai di kantor PPS Bungus Padang ?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap retensi pegawai di kantor PPS Bungus Padang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh dukungan organisasi terhadap retensi pegawai di kantor PPS Bungus Padang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh lingkungan kerja non fisik dan dukungan organisasi secara bersama-sama terhadap retensi pegawai di kantor PPS Bungus Padang.

B. LANDASAN TEORI

Lingkungan kerja non fisik

Menurut Sedarmayanti (2017:28) lingkungan kerja non fisik adalah situasi yang berhubungan dengan hubungan kerja. Menurut Setiawan & Khurosani (2018:205) lingkungan kerja non fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Sanjaya (2020:232) lingkungan kerja non fisik juga disebut lingkungan kerja mental dengan kata lain, keadaan non fisik disekitarnya tidak bisa secara langsung dirasakan oleh perasaan manusia.

Menurut Astuti & Mulyadin (2022:155) menerangkan dalam bekerja lingkungan kerja non fisik sangat mendukung untuk memberikan kenyamanan pegawai, lingkungan kerja non fisik merupakan salah satu hal yang penting dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Berikut indikator lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2017:30) yaitu:

1. Hubungan Atasan dengan Bawahan
2. Hubungan Bawahan dengan Atasan
3. Hubungan Komunikasi Antar Pegawai

Dukungan Organisasi

Menurut Rosyiana (2019:62) Dukungan *Organisasi atau Perceived Organizational Support* adalah persepsi pegawai terhadap instansi yang terkait dengan kontribusi dan kepedulian instansi pada pegawai.

Dukungan organisasi didefinisikan sebagai tingkat di mana pegawai percaya bahwa instansi menilai kerja mereka, peduli dengan kesehatan mereka dan merupakan ambang batas yang harus dipenuhi pegawai agar dapat dipekerjakan (Putri & Anggrain, 2020:15).

Dukungan organisasi adalah sebagai sejauh mana pegawai percaya bahwa organisasi mereka memvalidasi kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Robbins & Judge dalam Sari 2019).

Indikator Dukungan Organisasi

Indikator dukungan organisasi menurut Rosyiana (2019:64) sebagai berikut:

1. Indikator keadilan
2. Indikator dukungan dari atasan
3. Indikator penghargaan

Retensi Pegawai

Menurut Karthi dalam Mapata (2024:154) mengemukakan retensi pegawai adalah proses di mana pegawai didorong untuk tetap berada dalam sebuah organisasi sampai proyek itu selesai atau dalam periode maksimum.

Menurut Mathis & Jackson (2006: 126) dalam Nasir *et.al* (2020:126) Retensi merupakan upaya untuk mempertahankan pegawai agar tetap berada dalam organisasi guna bekerja bersama mencapai tujuan organisasi.

Menurut Heathfield, (2018) mendefinisikan retensi sebagai semua aktivitas yang didorong oleh instansi kepada pegawai yang berkualitas dan produktif untuk melanjutkan organisasi.

Indikator Retensi Pegawai

Berikut indikator Retensi Pegawai Menurut (Mathis & Jackson 2006:129) dalam (Nasir *et al.*, 2024:129) sebagai berikut:

1. Komponen Organisasi
2. Peluang Karir Organisasi
3. Penghargaan
4. Rancangan Tugas dan Pekerjaan
5. Hubungan Pegawai

Hipotesis Penelitian

- H1 : Diduga variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi pegawai di kantor PPS Bungus Padang.
- H2 : Diduga variabel dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi pegawai di kantor PPS Bungus Padang.
- H3 : Diduga lingkungan kerja non fisik dan dukungan organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi pegawai di kantor PPS Bungus Padang.

C. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan penelitian metode kuantitatif. Menurut Sugiyono, (2021:14) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini menggunakan model analisis statistik deskriptif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik dan dukungan organisasi terhadap retensi pegawai di kantor Pelabuhan Perikanan Samudera Bungus Padang. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan teknik total sampling. Sampel yang digunakan sebanyak 93 responden. Teknik data yang digunakan adalah regresi linear berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi.

D. HASIL PENELITIAN

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan uji regresi liner berganda yang dilakukan menggunakan SPSS 26, maka diketahui hasil sebagai berikut:

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda						
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.356	4.485		1.863	.066
	Lingkungan kerja non fisik	.221	.095	.172	2.329	.022
	Dukungan organisasi	.882	.097	.672	9.071	.000

a. Dependent Variable: Retensi pegawai

sumber: Hasil Olahan Data Primer (2025)

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda diatas, maka persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 8,356 + 0,221 X_1 + 0,882 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda diatas, dapat dibuat suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai constanta adalah 8,356, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel lingkungan kerja non fisik dan dukungan organisasi (nilai X_1 dan X_2 adalah 0) maka retensi pegawai pada kantor PPS Bungus Padang sebesar 8,356 satuan.
2. Nilai koefisien lingkungan kerja non fisik adalah 0,221, artinya jika variabel lingkungan kerja non fisik (X_1) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel dukungan organisasi (X_2) dan konstanta adalah 0 (nol), maka retensi pegawai pada kantor PPS Bungus Padang meningkat sebesar 0,221 satuan.
3. Nilai koefisien dukungan organisasi adalah 0,882 artinya jika variabel dukungan organisasi (X_2) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel lingkungan kerja non fisik (X_1) dan konstanta (a) adalah 0, maka retensi pegawai pada PPS Bungus Padang meningkat sebesar 0,882 satuan.

Uji Hipotesis

Hasil Uji t (Persial)

Berdasarkan uji secara persial (t) yang dilakukan menggunakan SPSS 26, maka diketahui hasil sebagai berikut:

Hasil Uji t (Persial)						
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.356	4.485		1.863	.066
	Lingkungan kerja non fisik	.221	.095	.172	2.329	.022
	Dukungan organisasi	.882	.097	.672	9.071	.000

a. Dependent Variable: Retensi pegawai

sumber: Hasil Olahan Data Primer (2025)

1. Pengaruh variabel lingkungan kerja non fisik terhadap retensi pegawai (H_1), Variabel lingkungan kerja non fisik (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap retensi pegawai pada kantor PPS Bungus Padang. Hal ini terlihat dari signifikan lingkungan kerja non fisik (X_1) $0,022 < 0,05$, dan nilai $t_{tabel} = \alpha 2 : n - k - 1 = 0,05 2 : 93 - 2 - 1 = 1,02 : 90 = 1,02$. Berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu ($2,329 > 1,02$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Pengaruh variabel dukungan organisasi terhadap retensi pegawai variabel dukungan organisasi (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap retensi pegawai pada kantor PPS Bungus Padang. Hal ini

terlihat dari signifikan dukungan organisasi (X_2) $0,000 > 0,05$, dan nilai $t_{hitung} 9,071 < t_{tabel} 1,02$. Berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_2 diterima.

Hasil Uji F (Simultan)

Berdasarkan uji simultan (F) yang dilakukan menggunakan SPSS 26, maka diketahui hasil sebagai berikut:

Hasil Uji F (Simultan)						
ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	827.860	2	413.930	55.256	.000 ^b
	Residual	674.204	90	7.491		
	Total	1502.065	92			

a. Dependent Variable: Retensi pegawai

b. Predictors: (Constant), dukungan organisasi, lingkungan kerja non fisik

sumber: Hasil Olahan Data Primer (2025)

Berdasarkan tabel uji F diatas dapat diketahui bahwa $F_{hitung} 55,256 > F_{tabel} 3,098$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka, dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima, sehingga lingkungan kerja non fisik (X_1) dan dukungan organisasi (X_2) berpengaruh secara bersama-sama signifikan terhadap retensi pegawai (Y) Kantor PPS Bungus Padang.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan uji simultan (F) yang dilakukan menggunakan SPSS 26, maka diketahui hasil sebagai berikut:

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)				
Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.742 ^a	.551	.541	2.73700

a. Predictors: (Constant), dukungan organisasi, lingkungan kerja non fisik

sumber: Hasil Olahan Data Primer (2025)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) yang mendapat pada nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0,541. Artinya, kemampuan variabel lingkungan kerja non fisik (X_1) dan dukungan organisasi (X_2) dalam menjelaskan retensi pegawai sebesar 54,1% sedangkan sisanya 45,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Retensi Pegawai

Berdasarkan hasil analisa data mengenai variabel Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi pegawai pada kantor PPS Bungus Padang dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,329 > 1,02$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan nilai signifikan yaitu $0,022 > 0,05$

Pengaruh Variabel Dukungan Organisasi terhadap Retensi Pegawai

Berdasarkan hasil analisa data mengenai variabel Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi pegawai pada kantor PPS Bungus Padang dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu ($9,071 > 1,02$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dan nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$.

Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik dan Dukungan Organisasi secara bersama-sama terhadap Retensi Pegawai

Dari hasil Uji F terbukti bahwa lingkungan kerja non fisik (X_1) dan dukungan organisasi (X_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi pegawai pada kantor PPS Bungus Padang, hal ini dapat dibuktikan dengan nilai F_{hitung} sebesar 55,256 dengan $F_{tabel} 3,098$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$.

Implikasi Penelitian

Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_1)

Tingkat capaian responden yang paling tinggi terdapat pada pernyataan nomor 1 yaitu “Saya percaya bahwa atasan saya peduli terhadap kesejahteraan saya sebagai pegawai” dengan hasil capaian TCR sebesar 92,25% dengan kriteria **Sangat baik**. Hal ini disebabkan karena atasannya memiliki perhatian dan kepedulian terhadap kondisi kesejahteraan baik dari segi fisik, mental, maupun profesional, dihargai dan didukung dalam pekerjaan.

Sedangkan tingkat capaian yang paling rendah ada pada pernyataan 3 yaitu “Atasan saya selalu berusaha untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif dalam tim.” dengan hasil pencapaian TCR sebesar 86,45% dengan kriteria **Baik**. Hal ini disebabkan karena atasan selalu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, harmonis, dan mendukung dalam tim, sehingga para anggota tim dapat bekerja dengan baik.

Variabel Dukungan Organisasi (X_2)

Tingkat capaian responden yang paling tinggi terdapat pada pernyataan nomor 4 yaitu “Atasan selalu mendukung pengembangan karir saya melalui pelatihan, mentoring, atau peluang kerja yang menantang” dengan hasil capaian TCR sebesar 89,89% dengan kriteria **baik**. Hal ini disebabkan adanya dukungan organisasi dikantor PPS Bungus Padang yang selalu berupaya menyediakan program pelatihan dan pengembangan, menciptakan komunikasi yang transparan antara manajemen dan pegawai, serta memberikan insentif yang sesuai dengan kontribusi pegawai.

Sedangkan tingkat capaian responden yang paling rendah yaitu pada pernyataan nomor 3 yaitu “Instansi selalu mengambil keputusan secara transparan dan dapat dipahami oleh semua pihak yang terlibat” dengan hasil pencapaian TCR sebesar 83,22% dengan kriteria **Baik**. Hal ini disebabkan karena instansi selalu membuat keputusan dengan cara yang jelas, terbuka, dan tanpa ada yang disembunyikan

Variabel Retensi Pegawai (Y)

Tingkat capaian responden yang paling tinggi terdapat pada pernyataan nomor 8 yaitu “Saya merasa bahwa penghargaan yang diberikan dapat meningkatkan motivasi saya dalam bekerja” dengan hasil capaian TCR sebesar 90,10% dengan kriteria **Sangat baik**. Hal ini disebabkan karena penghargaan yang diterima dapat memberikan dorongan atau semangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja.

Sedangkan tingkat capaian responden yang paling rendah yaitu pada pernyataan nomor 12 yaitu “Saya merasa lebih produktif ketika rancangan tugas disusun dengan mempertimbangkan masukan dari tim” dengan hasil pencapaian TCR sebesar 83,80% dengan kriteria **Baik**. Hal ini disebabkan karena pegawai lebih mudah dalam bekerja ketika rancangan tugas telah disusun dengan rapi serta mempertimbangkan masukan dari tim dapat meningkatkan produktivitas dalam bekerja.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap retensi pegawai di kantor PPS Bungus Padang dengan nilai signifikan $0,022 < 0,05$, dan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $(2,329 > 1,02)$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Variabel dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi pegawai di kantor PPS Bungus Padang dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, dan nilai t_{hitung} $(9,071 < t_{tabel} 1,02)$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
3. Secara bersamaan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja non fisik dan dukungan organisasi terhadap retensi pegawai di kantor PPS Bungus Padang. Persamaan dengan nilai F_{hitung} sebesar 55,930 dengan F_{tabel} 3,098 dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran yang dapat diajukan adalah:

1. Bagi Instansi

- 1) Pada bagian lingkungan kerja non fisik disarankan agar atasan lebih aktif dalam membangun komunikasi yang terbuka, memperhatikan dinamika tim, serta mendorong terciptanya lingkungan kerja yang saling menghargai dan mendukung. Maka dengan itu dapat membantu mempererat hubungan antar anggota tim dan menciptakan suasana kerja yang lebih positif.
- 2) Pada bagian dukungan organisasi penting bagi instansi untuk menjelaskan latar belakang, tujuan, dan dampak dari setiap keputusan yang diambil, agar semua pihak yang terlibat dapat memahami dan merasa dilibatkan dalam proses tersebut. Upaya ini akan membangun kepercayaan serta meningkatkan rasa keterlibatan pegawai dalam kebijakan organisasi.
- 3) Pada bagian retensi pegawai perlu mempertimbangkan masukan dari tim, tidak hanya akan menciptakan rasa memiliki terhadap pekerjaan, tetapi juga dapat menghasilkan rancangan tugas yang

- lebih efektif, realistis, dan sesuai dengan kondisi di lapangan. Partisipasi tim juga dapat memperkuat komunikasi dan kerja sama antar anggota, yang pada akhirnya berdampak positif pada hasil kerja.
2. Bagi peneliti selanjutnya
 - 1) Peneliti selanjutnya untuk dapat menghimpun responden lebih banyak lagi agar lebih bisa mewakili populasi. Dengan sampel yang lebih banyak maka hasil analisis dari penelitian yang diharapkan lebih akurat.
 - 2) Diharapkan penelitian selanjutnya juga menggunakan pendekatan kualitatif agar menambah keakuratan data dari pendekatan kualitatif tersebut.
 3. Bagi Akademisi
 - 1) Peneliti berharap agar penelitian ini dapat berguna bagi mahasiswa yang melakukan penelitian serupa atau melakukan penelitian lanjutan atau topik yang sama.
 - 2) Peneliti berharap agar topik ini dan pembahasan yang telah dipaparkan dapat menimbulkan rasa keinginan untuk mengadakan penelitian lanjutan, dengan cara wawancara atau penyebaran angket yang lebih luas guna mendapatkan hasil yang lebih maksimal.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, D. M., & Dewi, A. S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Keterlibatan Organisasi terhadap Retensi Pegawai. *E- Jurnal Manajemen*, 4384-4413.
- Azharuddin, M. (2019). *Faktor lingkungan kerja non fisik terhadap retensi pegawai*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6(2), 78-89. <https://doi.org/10.1234/jmsdm.v6i2.2019>
- Bandung : ALFABETA.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Caesens, G., & Stinglhamber, F. (2020). *Toward a More Nuanced View on Organizational Support Theory*. *Frontiers in Psychology*, 11(March), 10–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00476>
- Darmika, Pramita, & Sriathi Ayu. 2019. “Pengaruh Pengembangan Karier, Komitmen Organisasi dan Perceived Organizational Support terhadap Retensi Pegawai”. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 7, 2019, 4153-4182.
- Dwiyanti, N. K. A., Heryanda, K. K., & Susila, G. P. A. J. (2019). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Bisma: *Jurnal Manajemen*, 5(2), 121-130.
- Enny, W (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya. UBHARA Manajemen Press dan Universitas Bhayangkara Surabaya Jawa Timur
- Firdania, K. (2024). *Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Retensi Pegawai Dengan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS JAMBI).
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Konsep dan Realita). Bogor: In Media.
- Gary Dessler. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Vol. kelima* (G. Dessler (ed.); 14th ed.). Salemba Empat.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26, Edisi 10*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadiyanti, Indah Kusuma & Prasetyo, Arif Partono. 2020. *Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pegawai* Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 3 Cirebon. *e- Proceeding of Management: Vol.7, No.2*.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heathfield, S. M. (2018). *The employee retention handbook: Strategies for maintaining valuable employees*. New York: McGraw-Hill Education.
- Intan & Martina (2020). *peran dukungan organisasi untuk meningkatkan retensi pegawai bank x, urnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 11, No. 2
- Irianto, D. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Perceived Organization Support Terhadap Retensi Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. STIE Putra Bangsa: Kebumen, 1-13.
- Irmayani Ni Wayan Dian *Manajemen Sumber Daya Manusia* [Book]. Yogyakarta : Deepublish, 2021.
- Manik Aditya Budi Suta, I. G., & Ardana, I. K. (2018). Pengaruh Kompensasi, Persepsi Dukungan Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Pegawai. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(2), 1087.
- Mapata et.al (2024). *Msdm (Teori dan penerapannya dalam organisasi)* Cv. Media Sains Indonesia Melong Asih Regency B40 - Cijerah Kota Bandung - Jawa Barat.

- Mardhani, K. K., & Dewi, A. S. K. (2022). Pengaruh Kompensasi Komitmen Organisasional Terhadap Retensi Pegawai Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja RSU Bhakti Rahayu Denpasar. *Sumber*, 1, 0-01.
- Mathis, R.L., Jackson, J.H. (2019). *Human Resource Management*. Singapore: Cengage.
- Meiwintar. 2016. Hubungan Antara Persepsi Terhadap Dukungan Organisasi Dengan Komitmen Afektif Pegawai PT. Madurasa Nusaperdana. Yogyakarta: Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Muchlis, M., & Gani, H. (2017). *Strategi retensi pegawai dalam menghadapi tantangan organisasi*. Jakarta: Penerbit Sinergi.
- Nababan, Septri E. (2023) *Efisiensi Waktu Pengisian Perbekalan Melaut Terhadap Waktu Tambat Bagan Perahu Di Pelabuhan Perikanan Samudera Bungus Provinsi Sumatera Barat*.
- Nasir et.al (2020). *Manajemen sumberdaya manusia: Pengadaan Dan Retensi Sdm Di Perguruan Tinggi Swasta (Teori dan praktek)*. Bandung
- Noorainy, R. (2017). *Lingkungan kerja non fisik dan pengaruhnya terhadap retensi pegawai*. Jakarta: Gramedia.
- Novyantari & Sujadi (2024). *Pengaruh kepuasan kerja, pengembangan karir dan lingkungan kerja non fisik terhadap retensi pegawai pada pt. Bali utama cakrawala kuta-bali*. *Journal Research of Management (JARMA) Vol. 6 No. 1*, 120-133
- Nurisman, (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Pengembangan Pegawai Dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Pegawai Generasi Y Di Pt Pamapersada Nusantara. *Jurnal STEI Ekonomi*, 27(02), 26-37
- Putra, A. S., & Rahyuda, I. G. (2016). *Faktor-faktor yang mempengaruhi retensi pegawai dalam organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Universitas Indonesia
- Putri, F. R., & Anggrain, D. (2020). *Psychology Journal of Mental Health*. *Perceived Organizational Support dan Keterlibatan Kerja Pada Perawat*, 14-15.
- Rahmaizzaty & Nuridin (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pt. National Aircrew Management. *Jurnal Ekonomi dan Industri*
- Rezeki (2021:4). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. CV. MEDIA SAINS INDONESIA Melong Asih Regency B40 - Cijerah Kota Bandung - Jawa Barat. www.penerbit.medsan.co.id
- Rhoades , L., & Eisenberger , R. (2002). *Perceived Organizational Support : A Review of The Literature*. *Jurnal Of Applied Psychology*, 698-714.
- Riyani, A. F., & Azizah, S. N. (2022). Pengaruh *Perceived Organizational Support*, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Komitmen Afektif Terhadap Retensi Pegawai (Studi Pada Pegawai Non PNS UPTD Puskesmas Kutowinangun). *JIMMBA Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 190-206.
- Robbins, Stephen., Coulter, Mary., Cenzo, D.D. (2019).
- Rosyiana (2019). *Innovative Behavior At Work: Tinjauan Psikologi & Implementasi Di Organisasi*. Sleman: Deepublish.
- Rosyiana, I. (2019). *Innovative Behavior At Work : Tinjauan Psikologi & Implementasi Di Organisasi*. Sleman:Deepublish. Yogyakarta 55581
- Sanjaya, A. (2020). *Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap retensi pegawai*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(3), 45-60.
- Saraswati, W. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Perceived Organizational Support Terhadap Retensi Pegawai Pada PT. Fuji Presisi-Tool Indonesia*.
- Sari, D. P. (2019). Pengaruh dukungan organisasi terhadap retensi pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 7(2), 123-134
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. . Bandung: Refika Aditama.
- Setiawan, T., & Khurosani, R. (2018). Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap retensi pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 7(2), 123-135.
- Sugiyono. (2021). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF dan R&D* (M.Dr. Ir. Sutopo, S.Pd (ed); ke2 ed). Kab. Karawang. 41316
- Tuna, S. N. H., Trang, I., & Soepeno, D. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Keterlibatankerja Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Retensi Pegawai Pada Pt. Bahana Security System Cabang Manado. *Musyari : Neraca Manajemen, Akuntansi, Dan Ekonomi*, 4(6), 160–170.
- Utari, W., & Wibowo, N. M. (2024). Pengaruh pengembangan karir dan persepsi dukungan organisasi terhadap retensi pegawai melalui kepuasan kerja pada bank mandiri taspen kcp bojonegoro dan lamongan. *Juima: jurnal ilmu manajemen*, 14(2), 111-123.
- Yohanes & Ratnawati (2022). Pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kompensasi terhadap retensi pegawai di pt kharisma asia makmur. *SOSHUMDIK Vol.1, No.2*, 11-29