

Pengaruh *Self-Efficacy*, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Retensi pada Karyawan PT Multi Garmenjaya

Lilis Sumarni

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia Membangun, Bandung,

Indonesia Jl. Soekarno-Hatta No.448, Batununggal, Kec.Bandung Kidul, Bandung City, West Java

40266

sumarnililis229@student.inaba.ac.id

Ridlwan Muttaqin

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia Membangun, Bandung,

Indonesia Jl. Soekarno-Hatta No.448, Batununggal, Kec.Bandung Kidul, Bandung City, West Java

40266

ridlwan.muttaqin@inaba.ac.id

Article's History:

Received 8 August 2024; Received in revised form 14 August 2024; Accepted 27 September 2024; Published 1 December 2024. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

Suggested Citation:

Sumarni, L., & Muttaqin, R. (2024). Pengaruh *Self-Efficacy*, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Retensi pada Karyawan PT Multi Garmenjaya. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 10 (6). 3250-3259. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i6.3337>

Abstrak:

Penelitian ditujukan dalam rangka melakukan identifikasi dampak *self efficacy*, disiplin kerja, serta lingkungan kerja kepada retensi di karyawan PT Multi Garmenjaya. Adapun pendekatannya berupa kuantitatif guna melakukan pengukuran seberapa jauh variabel-variabel tersebut memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan. Kemudian, populasiannya ialah semua pekerja di PT Multi Garmenjaya, dengan sampelnya berjumlah 30 responden, yang dihitung menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disebarluaskan kepada responden, sementara analisis datanya mempergunakan metode statistik regresi linier. Temuan penelitian mengindikasikan, *self efficacy*, disiplin kerja, serta lingkungan kerja mempengaruhi signifikan kepada retensi karyawan.

Keywords

Self-Efficacy, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Retensi Karyawan

Pendahuluan

Lingkungan bisnis yang makin berkembang dan maju, menawarkan pemanfaatan teknologi. Namun, di sisi lain hal tersebut juga menjadikan bisnis semakin kompetitif sehingga terdapat tantangan tersendiri. Menurut (Muttaqin & Arie Hendra Saputro, 2023) perkembangan bisnis kontemporer telah mengalami kemajuan yang signifikan dibandingkan dengan masa lalu. Apalagi jika dikaitkan dengan kinerja karyawannya, yang menjadi cerminan keahlian dan kinerja timnya untuk menuntaskan tanggung jawab dan tugasnya, (Muttaqin et al., 2023). Dampak *self-efficacy*, disiplin kerja, serta lingkungan kerja kepada retensi karyawan menjadi topik penting dalam tata kelola SDM karena ketiga faktor ini secara signifikan berkontribusi pada kepuasan dan komitmen pekerja. Pernyataan tersebut tergambar melalui riset dari (Wismawati, 2024) yang membuktikan, adanya korelasi positif serta signifikan antara *self-efficacy*, disiplin kerja kepada kinerja karyawan. Penelitian (Kumala & Saputro, 2024) juga menemukan, lingkungan kerja tidak mempengaruhi signifikan dengan kinerja karyawan. Berbeda dibanding (Juliantika & Dedi Supiyadi, 2024) membuktikan, Lingkungan Kerja secara bersamaan mempengaruhi Kepuasan Kerja.

Tinjauan Pustaka

Retensi Karyawan

Retensi karyawan ialah usaha perusahaan untuk membuat pekerjaan bertahan, khususnya pekerja yang berpotensi dan bermutu. Hal ini dipandang merupakan aspek mendasar mencapai keberhasilan perusahaan sebab bisa menjadi solusi permasalahan dan kendala terkait manajemen SDM dan menjamin keberlangsungan bisnis (Nurmalitasari & Andriyani, 2021). Hassan et al., (2022) menjabarkan, satu di antara retensi karyawan ialah terciptanya kehidupan pekerjaan yang seimbang. Hal ini dicapai melalui seberapa fleksibelnya fleksibilitas waktu bekerja, kehidupan pribadi, dan mempertimbangkan kepentingan pekerja. Jika suatu perusahaan ingin mempertahankan karyawan yang berbakat dan mempertahankan stabilitas perusahaan, istilah retensi karyawan digunakan. Ini mencakup berbagai kebijakan, program, dan praktik yang digunakan perusahaan untuk memastikan bahwa karyawan tetap puas, termotivasi, dan ingin bertahan. Oleh karena itu, perusahaan harus membuat strategi retensi yang kuat untuk mempertahankan karyawan yang berbakat.

Self Efficacy

Self-efficacy Efikasi diri ialah pandangan individu terkait diri yang bisa melaksanakan suatu hal yang relatif krusial demi meraih tujuan individu yang bersangkutan (Ali & Wardoyo, 2021). Hal ini juga terkait bagaimana seseorang mempunyai rasa percaya diri atas kemampuan yang dimiliki dalam melakukan sebuah tugas kerja yang diembannya (Yuniarti Andi & Muhtamar Ahmad, 2022). (Muttaqin.R, 2024) meyakini *self-efficacy* ialah cara seseorang menilai serta meyakini kemampuan yang dimiliki guna bertindak suatu hal yang positif ataupun negatif, dengan benar ataupun salah, dan juga apakah individu yang bersangkutan bisa mengatasinya sebagaimana permintaan. (Agustiani & Ridlwan Muttaqin, 2023) menjabarkan *Self efficacy* ialah seberapa yakin individu untuk menyelesaikan berbagai kondisi yang dihadapi selama ia hidup. Agar bisa mewujudkan tujuan, seorang individu membutuhkan kepercayaan dan daya upaya supaya tujuan itu bisa diraih sebagaimana yang diinginkan.

Pekerja yang mempunyai *self-efficacy* tinggi lebih cenderung terlibat secara aktif, menyelesaikan tugas dengan baik, dan merasa lebih percaya diri, yang berkontribusi pada produktivitas dan retensi di tempat kerja. Menurut (Muttaqin et al., 2023) Landasan dari hak pilihan manusia adalah efikasi diri, yang didefinisikan sebagai keyakinan manusia terhadap diri mereka sendiri bahwa mereka memiliki kemampuan untuk melakukan kontrol pada tingkat tertentu atas fungsi diri mereka sendiri dan peristiwa yang terjadi di sekitar mereka.

Disiplin Kerja

Disiplin di sini meliputi pengetahuan dan kepatuhan kepada peraturan yang diberlakukan perusahaan dan juga norma sosial yang ada di dalamnya. Tingginya kedisiplinan mengindikasikan seseorang bertanggung jawab besar terhadap pekerjaan yang diembannya (Karimah Azzahra et al., 2024). Keterampilan agar bisa mengikuti panduan, aturan serta prosedur yang ditentukan perusahaan juga termasuk dalam aspek disiplin kerja. Disiplin di sini meliputi seberapa siap pekerja melaksanakan pekerjaannya dengan konsistensi dan efisiensi serta tepat dengan tenggat waktunya.(Meilani & Muttaqin, 2024).

Siagian (Wau, 2021) menjabarkan disiplin kerja termasuk perilaku hormat, *respect*, hingga mematuhi semua kebijakan yang ada, serta menyanggupi melaksanakan dan mendapat hukuman bila pekerja melakukan pelanggaran tanggung jawab dan wewenangnya di perusahaan. Disiplin bisa mendorong para anggotanya lebih produktif dalam melaksanakan pekerjaannya sebagaimana perintah dan instruksi dari atasan. Hal tersebut bisa membantu perusahaan menjalankan operasionalnya supaya berjalan optimal (Arie Hendra Saputro & Ridlwan Muttaqin, 2023)

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup seluruh aspek yang terdapat di area pekerjaan dan berpeluang memberi pengaruh pada berhasil tidaknya individu melaksanakan tugas kerjanya (Juliantika & Dedi Supiyadi, 2024). (Nur Ashari et al., 2023) menjabarkan lingkungan kerja ialah seluruh aspek yang terdapat di area pekerja yang bisa memberi pengaruh pada mereka dalam melaksanakan tugasnya, misal dari sisi suhu, seberapa lembab ruangan, sirkulasi udara, cahaya, kebersihan, suasana di tempat kerja dan seberapa memadainya peralatan pekerjaan yang dibutuhkan (Wulan et al., 2024) Lingkungan kerja ialah seluruh hak milik pekerja pada saat bekerja, dari yang secara fisik sampai nonfisik, yang bisa mempengaruhinya dalam melakukan tugasnya secara rutin.

Metodologi

Uji validitas

Pengujian ini guna melihat benarkah alatnya valid dalam usaha pengukurannya pada data yang dikehendaki. Sugiyono (2019:175), menjabarkan, penelitian dinyatakan memenuhi validitas bila datanya didapat punya keselarasan sebagai alat pengukur bila dikaitkan dengan subjeknya. Bisa dikatakan pengujian validitas isi berguna pada pengukuran validitas.

Gunawan (2019:12), menjabarkan guna melihat sebuah kuesioner mempunyai kelayakan dipergunakan, bisa dipergunakan panduan persyaratan, di antaranya:

1. Bila signifikansinya bernilai kurang dari 0,05, bisa dinyatakan butir kuesionernya memenuhi validitas; dan
2. Bilar-hitung nilainya $> r$ -tabel, bisa dinyatakan butir kuesionernya memenuhi validitas.

Uji Reliabilitas

Sugiyono (2019:186) menjabarkan, uji halving Spearman Brown bisa dipergunakan guna menguji reliabilitas melalui cara melihat konsistensi internalnya, yakni Koefisien Cronbach Alpha (α). Bila koefisien Cronbach Alpha sebuah pengukuran melebihi ataupun sama dengan 0,60 bisa dinyatakan tingkatan reliabilitasnya bisa diterima. Diartikan, kuesionernya dipandang memenuhi syarat reliabilitas.

Uji Analisis Asumsi Klasik

Pengujian ini dipergunakan pada saat belum dilakukannya analisis regresi linier berganda. Hal tersebut berguna memperoleh temuan yang tepat, direkomendasikan guna memastikan validasi asumsinya. Pengujian diperbantukan aplikasi SPSS 27 di mana taraf signifikansinya ialah 0,05, berguna dalam memastikan model regresinya kuat. Itulah mengapa pentingnya mengurus mempergunakan asumsi klasik, di antaranya heteroskedastisitas, multikolinearitas, serta normalitas, guna memenuhi persyaratan temuannya (Ghozali, 2018:105).

Uji Normalitas

Pengujian ini berdasar pandangan Ghozali (2018:163) bertujuan guna menjamin datanya yang dipergunakan sudah berdistribusi normal. Penyebabnya ialah seberapa efektif model bisa dilihat apakah terdapat nilai sisanya, yakni varian antara data observasinya dan temuan yang diinginkan pada modelnya, sudahkan berdistribusi normal ataupun dekat dengan normal. Satu di antara cara dalam menguji normalitas ialah melalui pemeriksaan grafik P-P plot. Bila titiknya yang terdapat di grafik berada di sekitar garis diagonalnya, bisa dinyatakan datanya normal. Akan tetapi bila titiknya mengalami persebaran dan tak sebagaimana arah diagonalnya, datanya dianggap tak berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini guna melihat apakah varian residunya pada sebuah model regresi mempunyai perbedaan antara satu observasi ke observasi lainnya. Homoskedastisitas, di mana varian residual konstan, dianggap model regresinya baik. Persebaran plotnya bisa dipergunakan guna melihat adakah heteroskedastisitasnya pada model. Bila tak terdapat heteroskedastisitas, bisa dinyatakan titik-titiknya saling terhambur di sumbu Y dengan acak pada area nilai 0 (Ghozali, 2018:137).

Uji Multikolinieritas

Uji ini ditujukan guna melihat adakah hal berbeda pada varian residualnya untuk model regresi yang lain. Model regresi dianggap baik bila bisa membuat homoskedastisitasnya bertahan, di mana varians sisanya mempunyai konsistensi. Scatter plot berperan selaku peralatan guna melakukan deteksi heteroskedastisitas. Bila tak terdapat heteroskedastisitas, bisa dinyatakan scatter plot memperlihatkan persebaran titiknya dengan acak di area nilai nol di sumbu Y (Ghozali, 2018:137).

Uji Analisis Koefisien Determinasi

Pengujian ini guna melihat pengaruh sebuah variabel independen kepada dependennya. Koefisien dijabarkan Ghozali (2018:97) ialah nilai interval dari nol hingga satu mengindikasikan pengaruhnya kuat, dari

variabel independen kepada dependennya. Bila R 2 nilainya rendah mengindikasikan pengaruhnya lemah (Ghozali, 2018:97). Adapun pengujian ini diperbantukan aplikasi SPSS versi 27.0.

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (t)

Uji t dijabarkan Ghozali (2018:88) guna melihat pengaruh tiap variabel independennya kepada dependen. Penilaian tersebut melalui perbandingannya dengan taraf signifikansi. Bila signifikansinya bernilai kurang dari 0,05, diartikan terdapatnya pengaruh variabel independen kepada dependennya.

Uji Simultan (F)

Uji F guna memberikan penilaian terhadap dampak kombinasi/bersamaan variabel independen kepada dependennya melalui cara memperbandingkan F-hitung dan F-tabel. Variabel independen secara bersamaan memengaruhi kuat kepada dependennya bila F-hitung melebihi F-tabel (Ghozali, 2018:98).

Hasil Penelitian dan Pembahasan

PT Multi Garmenjaya kabupaten Bandung dijadikan lokasi yang diteliti. Adapun pendekatannya dipergunakan kuantitatif dan memanfaatkan random sampling dalam menentukan sampelnya. Maka dari itu guna mengetahui ukuran sampelnya, dipergunakan taraf error senilai 10%. Kemudian untuk melihat ukuran sampelnya pada populasi, dipergunakan Rumus Slovin (Sugiyono, 2018:86). Besaran sampelnya ialah 30 responden. Analisis regresi berganda guna menganalisis data, dan dalam mengumpulkan data kuesioner disebarluaskan kepada responden sejumlah 30 karyawan.

Uji Validitas

Pengujian reliabilitas yang dihasilkan pada Retensi Karyawan (Y), *Self Efficacy* (X₁), Disiplin Kerja (X₂), dan Lingkungan Kerja (X₃) disajikan dalam tabel berikut :

Pernyataan Retensi Karyawan	R-hitung	R-tabel	Keterangan
Y.1	0.498	0.361	Valid
Y.2	0.496	0.361	Valid
Y.3	0.552	0.361	Valid
Y.4	0.486	0.361	Valid
Y.5	0.373	0.361	Valid
Y.6	0.632	0.361	Valid
Y.7	0.632	0.361	Valid
Y.8	0.477	0.361	Valid
Y.9	0.580	0.361	Valid
Y.10	0.748	0.361	Valid
Pernyataan Self Efficacy	R-hitung	R-tabel	Keterangan
X ₁ .1	0.556	0.361	Valid
X ₂ .2	0.758	0.361	Valid
X ₃ .3	0.592	0.361	Valid
X ₄ .4	0.645	0.361	Valid
X ₅ .5	0.609	0.361	Valid
X ₆ .6	0.536	0.361	Valid
X ₇ .7	0.440	0.361	Valid
X ₈ .8	0.398	0.361	Valid
X ₉ .9	0.410	0.361	Valid
Pernyataan Disiplin Kerja	R-hitung	R-tabel	Keterangan
X ₁ .1	0.680	0.361	Valid
X ₂ .2	0.725	0.361	Valid
X ₃ .3	0.725	0.361	Valid
X ₄ .4	0.413	0.361	Valid
Pernyataan Lingkungan Kerja	R-hitung	R-tabel	Keterangan
X ₁ .1	0.554	0.361	Valid
X ₂ .2	0.520	0.361	Valid
X ₃ .3	0.810	0.361	Valid
X ₄ .4	0.867	0.361	Valid

Sumber : Data di olah peneliti 2024

Tabel tersebut menunjukkan, tiap butir pernyataannya dalam variabel retensi karyawan (Y), *self efficacy* (X₁), disiplin kerja (X₂), serta lingkungan kerja (X₃) sesuai dengan kriteria validitas. Artinya, setiap item yang

termasuk dalam variabel tersebut telah diuji dan dianggap valid, menunjukkan bahwa item-item tersebut dapat diandalkan untuk mengukur variabel tersebut. Untuk variabel Retensi Karyawan (Y), Self Efficacy (X₁), Disiplin Kerja (X₂), dan Lingkungan Kerja (X₃) masing-masing memiliki nilai R-hitung yang lebih besar daripada nilai R-tabel sebesar 0,361. Untuk variabel Retensi Karyawan (Y), semua item pernyataan (Y.1 hingga Y.10) memiliki nilai R-hitung yang berkisar antara 0,373 hingga 0,748, sehingga dinyatakan valid. Untuk variabel Self Efficacy (X₁), nilai R-hitung antara 0,680 dan 0,725, yang juga melebihi nilai R-tabel, sehingga semua item dinyatakan valid. Terakhir, pada variabel Lingkungan Kerja (X₃), seluruh item pernyataan (X_{3.1} hingga X_{3.4}) memiliki nilai R-hitung antara 0,520 dan 0,867, yang menunjukkan bahwa item-item tersebut juga valid. Oleh karena itu, setiap komponen dalam setiap variabel penelitian ini terbukti valid dan dapat diandalkan untuk mengukur konstruk yang dimaksud.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas yang dihasilkan pada Retensi Karyawan (Y), Self Efficacy (X₁), Disiplin Kerja (X₂), serta Lingkungan Kerja (X₃) disajikan dalam tabel berikut :

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Retensi Karyawan (Y)	0.794	Reliabel
Self-Efficacy (X ₁)	0.716	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0.524	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₃)	0.801	Reliabel

Sumber : Data di olah peneliti 2024

Setiap variabel, termasuk Retensi karyawan (Y), self efficacy (X₁), disiplin kerja (X₂), serta lingkungan kerja (X₃), dinyatakan konsisten atau dapat diandalkan berdasarkan informasi yang ada di tabel. Semua variabel dengan nilai alfa Cronbach melebihi 0,60 yang merupakan ambang batas yang biasa digunakan untuk mengevaluasi reliabilitas instrumen penelitian sosial. Jika nilainya lebih dari 0,60, alat tersebut dianggap konsisten atau dapat diandalkan untuk mengevaluasi variabel yang relevan.

Uji Normalitas

Untuk menentukan apakah suatu kumpulan data mengikuti distribusi normal, uji normalitas adalah teknik statistik. Pengujian normalitas yang dihasilkan pada Retensi Karyawan (Y), Self Efficacy (X₁), Disiplin Kerja (X₂), dan Lingkungan Kerja (X₃) disajikan pada tabel berikut :

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters^{a,b}		
Mean		,0000000
Std. Deviation		5,08399249
Most Extreme Differences		
Absolute		,094
Positive		,094
Negative		-,078
Test Statistic		,094
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber : Data di olah peneliti 2024

Menurut pengujian Kolmogorov-Smirnov yang dihasilkan, didapat Asymp.Sig (2-tailed) senilai 0.200 melampaui 0.05, yang mengindikasikan datanya berdistribusi normal. Hasil ini menunjukkan bahwa data memenuhi asumsi normalitas karena nilai signifikansi melampaui batas 0,05, yang berarti mereka memiliki distribusi normal. Ini penting untuk analisis statistik, terutama jika data akan dianalisis dengan metode yang memerlukan distribusi normal, seperti regresi linier atau uji parametrik lainnya.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas Retensi Karyawan (Y), *Self Efficacy* (X₁), Disiplin Kerja (X₂), serta Lingkungan Kerja (X₃) disajikan dalam tabel berikut :

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.		
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	6,160	6,495		,948	,352		
	<i>Self Efficacy</i>	,087	,095	,180	,919	,367	,942 1,062	
	Disiplin Kerja	-,130	,282	-,090	-,462	,648	,944 1,060	
	Lingkungan Kerja	-,252	,231	-,219	-1,092	,285	,900 1,111	

a. Dependent Variable: ABRES

Sumber : Data di olah peneliti 2024

Temuan yang didapat nilai sig. *Self Efficacy* 0.367, nilai sig Disiplin Kerja 0.648 dan nilai sig. Lingkungan Kerja 0.285 melebihi 0.05, bisa diambil simpulan, datanya tidak mengandung masalah heteroskedastisitas, karena nilai t-statistic tidak ada yang signifikan. Ini menunjukkan bahwa homoskedastisitas, atau varian residual yang konstan, dimiliki oleh variabel bebas X₁, X₂, dan X₃ terhadap variabel terikat. Ini adalah salah satu asumsi penting dalam analisis regresi.

Uji Multikolinearitas

Hasil uji heteroskedastisitas Retensi Karyawan (Y), *Self Efficacy* (X₁), Disiplin Kerja (X₂), serta Lingkungan Kerja (X₃) disajikan pada tabel berikut :

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.		
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	14,916	11,008		1,355	,187		
	<i>Self Efficacy</i>	,081	,161	,095	,507	,616	,942 1,062	
	Disiplin Kerja	,695	,478	,272	1,455	,158	,944 1,060	
	Lingkungan Kerja	,602	,392	,295	1,537	,136	,900 1,111	

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Sumber : Data di olah peneliti 2024

Menurut pengujian tes multikolinearitas yang dihasilkan di tabel koefisien di, VIF bernilai kurang dari 10 ataupun toleransi bernilai melebihi 0,1. Temuan tersebut mengindikasikan tak terdapatnya multikolinearitas, sehingga hasil regresi dapat dipengaruhi oleh rendahnya korelasi antar variabel independen. Dengan nilai 14,916 dan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,187, konstanta (Constant) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap retensi karyawan. Self-efficacy memiliki koefisien 0,081, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam self-efficacy diharapkan akan meningkatkan retensi karyawan sebesar 0,081 unit. Namun, nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,616 lebih besar dari 0,05, sehingga self-efficacy tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan dalam model ini. Dengan koefisien 0,695, disiplin kerja diharapkan meningkatkan retensi karyawan sebesar 0,695 unit per unit. Namun, dengan nilai signifikansi (Sig.) hanya 0,158, disiplin kerja juga tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap retensi karyawan. Dengan koefisien 0,602, lingkungan kerja diharapkan meningkatkan retensi karyawan sebesar 0,602 unit untuk setiap peningkatan satu unit. Namun, dengan nilai signifikansi (Sig.) hanya 0,136, lingkungan kerja tidak berdampak signifikan terhadap retensi karyawan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tujuan analisis ini adalah hima menentukan bagaimana variabel independennya bisa berkontribusi pada perubahan variabel dependen. Di PT Multi Garmenjaya, pengaruh self-efficacy (X_1), disiplin kerja (X_2), serta lingkungan kerja (X_3) kepada retensi karyawan (Y) dinilai melalui analisis regresi linear berganda.

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics Tolerance	VIF		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.				
	B	Std. Error	Beta							
1	(Constant)	14,916	11,008		1,355	,187				
	<i>Self Efficacy</i>	,081	,161	,095	,507	,616	,942	1,062		
	<i>Disiplin Kerja</i>	,695	,478	,272	1,455	,158	,944	1,060		
	<i>Lingkungan Kerja</i>	,602	,392	,295	1,537	,136	,900	1,111		

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Sumber : Data di olah peneliti 2024

Rumusan persamaan regresi linear berganda, berupa : $Y = 14,916 + 0,081 X_1 + 0,695 X_2 + 0,602 + e$. Konstanta (a) didapat ialah 14,916 yang menunjukkan nilai retensi karyawan (Y) diproyeksikan jadi berkisar 14,916 bila keseluruhan variabelnya, yakni *Self Efficacy* (X_1), *Disiplin Kerja* (X_2), serta *Lingkungan Kerja* (X_3) semuanya nol. Dalam kasus ini, nilai variabel independen secara positif. Secara keseluruhan, model regresi ini menunjukkan bahwa, pada tingkat signifikansi 0,05, terdapat hubungan positif antara kemandirian, lingkungan kerja, dan disiplin kerja dengan retensi karyawan. Namun, hubungan ini tidak signifikan secara statistik. Selain itu, tidak ada bukti multikolinearitas yang dapat menyebabkan model regresi ini tidak valid.

Uji Parsial (t)

Pengaruh setiap variabel independen pada variabel dependen diuji mempergunakan uji t di mana taraf signifikansinya ialah 0,05. Hasilnya adalah sebagai berikut:

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,916	11,008		,187
	Self Efficacy	,081	,161	,095	,616
	Disiplin Kerja	,695	,478	,272	,158
	Lingkungan Kerja	,602	,392	,295	,136

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Sumber : Data di olah peneliti 2024

Nilai t-hitung *Self-efficacy* (X_1) 507, *Disiplin Kerja* (X_2) 1,455 , serta *Lingkungan Kerja* (X_3) 1,537 . Sementara t-tabel didapat senilai 1,697. *Self-Efficacy* (X_1) dengan tt-hitung 0,507 lebih rendah dari tt-tabel 1,697, sehingga *Self-Efficacy* tidak berdampak signifikan terhadap retensi karyawan (Y). *Disiplin Kerja* (X_2) dengan tt-hitung 1,455 juga lebih rendah dari tt-tabel 1,697, sehingga *Disiplin Kerja* juga tidak berdampak signifikan terhadap retensi karyawan (Y). *Lingkungan Kerja* (X_3) dengan tt-hitung 1,537 juga lebih rendah dari tt-tabel 1,697, sehingga *Lingkungan kerja* tidak memengaruhi retensi karyawan (Y). Oleh karena itu, kesimpulan yang dapat diambil ialah bahwa dalam model ini, tidak ada dari tiga variabel independent *Self-Efficacy*, *Lingkungan Kerja*, dan *Disiplin Kerja* yang memiliki pengaruh signifikan terhadap retensi karyawan (Y). Akibatnya, karena nilai tt-hitung masing-masing variabel lebih rendah daripada nilai tt-tabel 1,697, semua variabel tersebut tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap retensi karyawan.

Uji Simultan (F)

Hasil dari uji F menunjukkan dampak bersamaan dari variabel independennya kepada dependen. Berikut ini adalah temuan dan interpretasi yang dihasilkannya:

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	122,738	3	40,913	1,419
	Residual	749,562	26	28,829	
	Total	872,300	29		

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, *Self Efficacy*

Sumber : Data di olah peneliti 2024

Dengan tingkat kepercayaan 5% atau 0,05, nilai $df_1 = 4 - 1 = 3$ dan nilai $df_2 = 30 - 3 = 27$, sehingga nilai F tabel adalah 2,96. Berdasarkan tabel ANOVA, nilai F-hitung pada model penelitian adalah 1,419 melebihi F-tabel. Maka dari itu, bisa diambil simpulan, dua variabel bebasnya, yakni bahwa retensi karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Koefisien Determinasi

Pengujian ini guna melihat berapa jauh varian variabel independennya bisa menerangkan variabel dependen. Berikut adalah hasil penelitian:

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	,375 ^a	,141	,042	5,369		1,779

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, *Self Efficacy*

b. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Sumber : Data di olah peneliti 2024

Mengacu pada data yang dihasilkan, nilai persegi panjang R senilai 0,141 menunjukkan *self-efficacy* (X_1), disiplin kerja (X_2), serta lingkungan kerja (X_3) masing-masing bertanggung jawab atas 14,1% variasi retensi karyawan (Y). Faktor-faktor bertanggung jawab atas sekitar 85,9% (100 – 14,1) variabel yang tak diamati di studi ini. Faktor-faktor yang tidak teramat ini dapat termasuk kepuasan kerja secara keseluruhan, insentif finansial, hubungan interpersonal di tempat kerja, dan kebijakan perusahaan yang lebih luas.

Kesimpulan

Studi ini menemukan bahwa lingkungan kerja serta disiplin kerja mempengaruhi signifikan kepada retensi karyawan; sebaliknya, *self-efficacy* tak mempengaruhi signifikan. Sebuah uji simultan menunjukkan bahwa tiga faktor, yakni *self-efficacy*, disiplin kerja, serta lingkungan kerja, mempengaruhi retensi karyawan PT Multi Garmenjaya. Hasil analisis menunjukkan koefisien determinasi sebesar 14,1%, yang mengindikasikan variabel *self-efficacy*, disiplin kerja, serta lingkungan kerja secara keseluruhan mampu menjelaskan variasi 14,1% dalam retensi karyawan. Adapun sisanya lainnya, sejumlah 85,9% dijelaskan variabel lainnya di luar yang diamati penelitian ini. Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa dua faktor yang berpengaruh terhadap retensi karyawan di PT Multi Garmenjaya adalah disiplin kerja dan lingkungan kerja. Meskipun *self-efficacy* tidak memiliki pengaruh yang signifikan, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mendorong disiplin dapat membantu meningkatkan retensi karyawan di perusahaan. Ini memberikan wawasan penting bagi manajemen sumber daya manusia saat membuat strategi untuk mempertahankan karyawan berkualitas. Strategi yang efektif harus melibatkan meningkatkan disiplin kerja dan mengoptimalkan lingkungan kerja untuk membuat pekerja lebih bahagia dan berkomitmen. Oleh karena itu, untuk mempertahankan loyalitas karyawan, penelitian ini menyarankan perusahaan untuk memprioritaskan membangun budaya kerja yang fleksibel dan profesional.

Referensi

- Agustiani, S. Y. S., & Ridwan Muttaqin. (2023). Pengaruh Self Efficacy, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Karyawan (Survei Pada PT Bank Woori Saudara Indonesia 1906 Tbk Kantor Cabang Diponegoro Bandung). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(6), 2581–2590. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1750>
- Arie Hendra Saputro, A. H. S., & Ridwan Muttaqin, R. M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Niramas Utama Pada Divisi Modern Trade Di Kota Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(4), 1563–1572. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1385>

- Juliantika, R., & Dedi Supiyadi. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(4), 2652–2660. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i4.3024>
- Karimah Azzahra, W., Wijaya, F., & Aziz Mubarok, D. A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Candratex Sejati Kabupaten Bandung. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 4(1), 270–277. <https://doi.org/10.47709/jebma.v4i1.3621>
- Kumala, A. N., & Saputro, A. H. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Wonti Indonesia. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(4), 2846–2855. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i4.2976>
- Meilani, T., & Muttaqin, R. (2024). Pengaruh Pengembangan Karier, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Murni Konstruksi Indonesia Palu. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 5(1), 32–49. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v5i1.1694>
- Muttaqin.R, N. . &. (2024). Pengaruh Self-efficacy , Motivasi , dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Fastrata Buana Cabang Bandung. 10(3), 2116–2127.
- Muttaqin, R., & Arie Hendra Saputro. (2023). Effect Of Job Description And Compensation On Employee Performance At PT Mettana, Bandung City. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(4), 1440–1445. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1351>
- Muttaqin, R., Resa, P. I., Siddiq, A. M., Wijaya, F., Rama, C. J., & Abdulrahman, S. Al. (2023). Improving employee performance: The role of self-efficacy and motivation ARTICLE INFO ABSTRACT. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 12(1), 1–9. <http://ejournal.unp.ac.id/index.php/jkmb>
- Nur Ashari, E., Baraba, R., Nur Annisa, N., Studi Manajemen, P., & Ekonomi, F. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi pada Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta se-Kecamatan Karangpucung Kabupaten Cilacap). *Jurnal Volatilitas*, 5(6), 345–356.
- Wau, J. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/237>
- Wismawati, I. (2024). Pengaruh Self-Efficacy , Pengembangan Karier , dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Miniso Lifestyle Trading Indonesia Cabang Bandung. 10(3), 2143–2153.
- Wulan, Arie Hendra Saputro, & Dadan Abdul Aziz Mubarok. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karir, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV ATALA GLOBAL INDONESIA. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 116–128. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.2053>