

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN
PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT
TERHADAP RETENSI KARYAWAN PADA PT. FUJI
PRESISI-TOOL INDONESIA**



SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana dalam
Bidang Psikologi



Oleh:

WIDYA SARASWATI

41183507180098

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS ISLAM "45" BEKASI
2022**

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan *Perceived Organizational Support* terhadap Retensi Karyawan pada PT. Fuji Presisi-Tool Indonesia

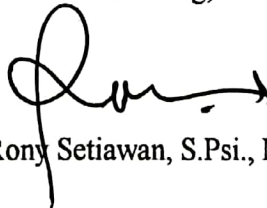
Penyusun : Widya Saraswati

NPM : 41183507180098

Bekasi, 29 November 2022

Menyetujui:

Pembimbing,



Dr. Rony Setiawan, S.Psi., M.Si.

Mengetahui:

Ketua Program Studi,



Novita Dian Iva Prestiana, S.Psi., M.Psi.

HALAMAN PENGESAHAN

Pengaruh Lingkungan Kerja *Non Fisik* dan *Perceived Organizational Support*
terhadap Retensi Karyawan pada PT. Fuji Presisi-Tool Indonesia



Dipersiapkan dan disusun oleh:

Widya Saraswati

41183507180098

Telah diujikan di hadapan Dewan Penguji

pada tanggal: 29 November 2022

dan telah dinyatakan Lulus/disahkan

di Universitas Islam "45" Bekasi

pada tanggal: 29 November 2022

Dewan Penguji:

Ketua : Novita Dian Iva Prestiana, S.Psi., M.Psi. (.....)

Sekretaris : Magdalena Hanoum, M.Psi., Psikolog (.....)

Anggota : 1. Alfiana Indah Muslimah, M.Psi. (.....)

2. Dr. Rony Setiawan, S.Psi., M.Si. (.....)

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Widya Saraswati

NPM : 41183507180098

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan *Perceived Organizational Support* terhadap Retensi Karyawan pada PT. Fuji Presisi-Tool Indonesia

Menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister, dan atau doktor), baik di Universitas Islam "45" Bekasi maupun di perguruan tinggi lain.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, yang dibimbing oleh Dosen Pembimbing Skripsi yang Ditentukan atau dosen lain yang kompeten.
3. Skripsi ini terbebas dari:
 - a. *Fabrikasi*, yaitu tindakan membuat data dari yang tidak ada menjadi seolah-olah ada (pemalsuan hasil penelitian) yaitu mengarang, mencatat data atau mengumumkan hasil penelitian tanpa pembuktian telah melakukan proses penelitian.
 - b. *Falsifikasi*, yaitu pengubahan data dengan maksud agar sesuai yang dikehendaki peneliti (pemalsuan data penelitian) yaitu memanipulasi bahan penelitian, peralatan atau proses, mengubah atau tidak mencantumkan data hasil sedemikian rupa, sehingga penelitian itu tidak disajikan secara akurat dalam catatan penelitian;
 - c. *Plagiarisme*, yaitu pencurian gagasan, pemikiran, proses, objek dan hasil penelitian, baik dalam bentuk data atau kata-kata, termasuk bahan yang diperoleh melalui penelitian terbatas (bersifat rahasia), usulan rencana penelitian, data atau naskah orang lain tanpa menyatakan penghargaan.
4. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Islam "45" Bekasi.

Bekasi, 29 November 2022
buat Pernyataan



MITRAB
KEMERDEKAAN
Widya Saraswati
ADP-BOAKX157273552 1183507180098

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan berkah dan karunia-Nya yang selama ini kita dapatkan. Tidak lupa shalawat dan salam semoga senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW yang telah menegakkan ajaran sunnahnya sampai akhir zaman, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja *Non* Fisik dan *Perceived Organizational Support* terhadap Retensi Karyawan pada PT. Fuji Presisi-Tool Indonesia” dapat terselesaikan dengan baik. Tujuan penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat kelulusan yang harus dipenuhi oleh setiap mahasiswa sehingga dapat menyandang gelar sarjana khususnya pada program Strata-1 Psikologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik pada Universitas Islam 45 Bekasi.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari skripsi ini mendapatkan bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak yang telah memberikan bantuan dalam penyelesaian skripsi ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Rony Setiawan, S.Psi., M.Si selaku Dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, masukan, dan motivasi atas kekurangan penulis sejak awal sampai dengan terselesaikannya penulisan skripsi ini.
2. Dewan penguji Ibu Novita Dian Iva Prestiana, M.Psi., Ibu Magdalena Hanoum, M.Psi., Psikolog., Ibu Alfiana Indah Muslimah, M.Psi., dan Bapak Dr. Rony Setiawan, S.Psi., M.Si.
3. Ibu Novita Dian Iva Prestiana, M.Psi. selaku Ketua Program Studi Psikologi Universitas Islam “45” Bekasi dan Dosen pembimbing akademik yang telah banyak memberikan ilmu, waktu, perhatian, bimbingan serta kesabaran mulai dari awal proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Yanto Supriyatno, Drs., M.Si. selaku Dekan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam “45” Bekasi beserta jajarannya.

5. Bapak Fadyar Apriandito selaku *Human Resources* dan *General Affair Manager* pada PT. Fuji Presisi-Tool Indonesia yang telah memberikan izin untuk penulis dapat melaksanakan penelitian skripsi di PT. Fuji Presisi-Tool Indonesia.
6. Bapak Pendi selaku staff PT. Fuji Presisi-Tool Indonesia yang telah memberikan bantuan, arahan, dan semangat untuk penulis dalam melaksanakan penelitian di PT. Fuji Presisi-Tool Indonesia hingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
7. Kepada orang tua penulis yang telah membesarkan dan mendidik penulis dengan baik, memberikan kasih sayang yang penuh, tidak pernah putus mendoakan dengan tulus, memberikan perhatian, dukungan, dan memenuhi segala kebutuhan baik secara moril serta material sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dan skripsi ini.
8. Sahabat seperjuangan perkuliahan hingga skripsi yaitu “Durian Rontoh”, Arni Tri Gusmarini dan Dian Puspita Sari yang telah banyak memberikan bantuan, dukungan, dan tawa semasa perkuliahan hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Kepada *partner* penulis yaitu Dio Alfian Jasmir Tanjung yang telah meluangkan waktu dan tenaganya untuk memberikan bantuan, motivasi, dan mendengarkan setiap cerita penulis dalam proses menyelesaikan skripsi ini.
10. Teman-teman Psikologi Angkatan 2018 yang telah berjuang bersama selama menempuh Pendidikan di Universitas Islam “45” Bekasi.
11. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan semuanya yang telah mendukung dan membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini, penulis mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya.

Bekasi, Agustus 2022

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
RINGKASAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian.....	11
D. Manfaat Penelitian.....	12
1. Manfaat Teoritis.....	12
2. Manfaat Praktis	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
A. Kajian Pustaka.....	13
1. Lingkungan Kerja Non Fisik.....	13
2. Perceived Organizational Support.....	15
3. Retensi Karyawan	20
B. Kerangka Berpikir	23
C. Hipotesis.....	29
D. Orisinalitas Penelitian yang akan Dilakukan.....	29
BAB III METODE PENELITIAN	33
A. Desain Penelitian.....	33
B. Identifikasi dan Operasionalisasi Variabel.....	33
1. Identifikasi Variabel.....	33
2. Definisi Konseptual.....	34
3. Definisi Operasional.....	35
C. Subjek, Tempat, dan Waktu Penelitian	36
1. Subjek Penelitian.....	36
2. Tempat dan Waktu Penelitian	37
D. Teknik Pengumpulan Data	38
E. Instrument Pengukuran.....	40
1. Kualitas instrumen pengukuran.....	40
2. Hasil Analisis Instrumen Pengukuran	44
F. Teknik Analisis Data	48
1. Teknik Deskriptif	48
2. Pengujian Asumsi	49
3. Pengujian Hipotesis.....	52
G. Jadwal Penelitian.....	53
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	55
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	55
B. Deskripsi Subjek Penelitian.....	57
C. Deskripsi Variabel Penelitian	59
D. Hasil Penelitian.....	60
E. Pembahasan.....	63
BAB V PENUTUP	77

A. Simpulan.....	77
B. Saran	78
DAFTAR PUSTAKA	79

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Data <i>Turnover</i> PT. Fuji Presisi-Tool Indonesia pada tahun 2020-2021	4
Tabel 2 Orisinalitas Penelitian	30
Tabel 3 Waktu Penelitian	38
Tabel 4 Kriteria Penilaian Skala Likert.....	40
Tabel 5 Kategori Koefisien Reliabilitas <i>Alpha Cronbach's</i>	43
Tabel 6 <i>Blue Print</i> Skala Lingkungan Kerja Non Fisik	45
Tabel 7 <i>Blue Print</i> Skala <i>Perceived Organizational Support</i>	46
Tabel 8 <i>Blue Print</i> Skala Retensi Karyawan.....	47
Tabel 9 Hasil Uji Reliabilitas <i>Alpha Cronbach's</i>	48
Tabel 10 Rumus Kategorisasi Statistik Hipotetik	49
Tabel 11 Kategorisasi Variabel Penelitian	49
Tabel 12 Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian.....	50
Tabel 13 Hasil Uji Linearitas Variabel Penelitian	51
Tabel 14 Pedoman Koefisien Korelasi.....	52
Tabel 15 Jadwal Penelitian.....	54
Tabel 16 Deskripsi Subjek Penelitian berdasarkan Jenis Kelamin	57
Tabel 17 Deskripsi Subjek Penelitian berdasarkan Usia.....	57
Tabel 18 Deskripsi Subjek Penelitian berdasarkan Pendidikan Terakhir	58
Tabel 19 Deskripsi Subjek Penelitian berdasarkan Masa Kerja	58
Tabel 20 Deskripsi Subjek Penelitian berdasarkan Status Kepegawaian	59
Tabel 21 Deskripsi Kategorisasi Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik	59
Tabel 22 Deskripsi Kategorisasi Variabel <i>Perceived Organizational Support</i>	60
Tabel 23 Deskripsi Kategorisasi Variabel Retensi Karyawan	60
Tabel 24 Hasil Uji <i>Spearman's Rho</i> Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Retensi Karyawan	61
Tabel 25 Hasil Uji <i>Spearman's Rho Perceived Organizational Support</i> dengan Retensi Karyawan	62
Tabel 26 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Lingkungan Kerja Non Fisik dan <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap Retensi Karyawan	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Grafik <i>Turnover</i> PT. Fuji Presisi-Tool pada tahun 2020-2021	4
Gambar 2. Kerangka Berpikir	28

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Panduan Wawancara.....	83
Lampiran 2. Hasil Studi Pendahuluan.....	87
Lampiran 3. <i>Expert Judgement</i>	149
Lampiran 4. Hasil Instrumen Pengukuran (Aiken's V).....	167
Lampiran 5. Instrumen Pengukuran Sebelum Uji Coba	173
Lampiran 6. Data Uji Coba	179
Lampiran 7. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Pengukuran	183
Lampiran 8. Instrumen Pengukuran Setelah Uji Coba.....	187
Lampiran 9. Tabulasi Data Penelitian	191
Lampiran 10. Hasil Deskripsi Variabel Penelitian.....	107
Lampiran 11. Uji Asumsi	201
Lampiran 12. Uji Hipotesis	203
Lampiran 13. Kartu Bimbingan Skripsi	205
Lampiran 14. Hasil Uji Plagiarisme	207

ABSTRAKSI

Sejak kemunculan kasus COVID-19, tidak semua perusahaan bisa bekerja dari rumah, seperti bidang manufaktur. *Survey Global Workforce Study* mengungkapkan bahwa keinginan berpindah tempat kerja pada karyawan bukan karena gaji lebih tinggi yang diberikan perusahaan lain, tapi ada hal yang lebih berpengaruh. *Study Towers Watson* menyatakan bahwa lebih dari 70% permasalahan utama SDM di Indonesia adalah mereka tidak cukup inovatif dalam mencegah terjadinya *turnover*. Permasalahan tingkat retensi yang rendah terdapat di perusahaan manufaktur, dimana dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu lingkungan kerja non fisik dan *perceived organizational support*. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui gambaran dan pengaruh lingkungan kerja non fisik dan *perceived organizational support* terhadap retensi karyawan.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain korelasional dan jumlah sampel sebanyak 70 karyawan dari populasi sebanyak 234 karyawan PT. Fuji Presisi-Tool Indonesia. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *simple random sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan wawancara dan skala psikologis yaitu skala Lingkungan Kerja Non Fisik, skala *Perceived Organizational Support* dan skala Retensi Karyawan yang menggunakan model modifikasi skala Likert. Uji reliabilitas instrumen menggunakan formula *Alpha Cronbach* yang mana skala Lingkungan Kerja Non Fisik menghasilkan nilai $r_{\alpha}=0,915$, skala *Perceived Organizational Support* nilai $r_{\alpha}=0,908$, dan skala Retensi Karyawan nilai $r_{\alpha}=0,892$. Hasil analisis data deskripsi kategorisasi variabel Lingkungan Kerja Non Fisik didominasi oleh kategori tinggi (58,6%), variabel *Perceived Organizational Support* didominasi oleh kategori sedang (48,6%) dan variabel Retensi Karyawan didominasi oleh kategori sedang (55,7%).

Hasil uji korelasi *spearman's rho* antara Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Retensi Karyawan menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan dengan nilai koefisien korelasi=0,792 (Kuat) dan nilai signifikan=0,000 ($p<0,05$). Hasil uji korelasi *spearman's rho* antara *Perceived Organizational Support* dengan Retensi Karyawan menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan dengan nilai koefisien korelasi=0,727 (Kuat) dan nilai signifikan=0,000 ($p<0,05$). Hasil uji regresi linear berganda antara Lingkungan Kerja Non Fisik dan *Perceived Organizational Support* terhadap Retensi Karyawan menunjukkan nilai $F=61.074$ dengan nilai signifikan 0,000 ($p<0,05$), artinya Lingkungan Kerja Non Fisik dan *Perceived Organizational Support* memiliki pengaruh terhadap Retensi Karyawan. Berdasarkan hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,646 yang artinya Lingkungan Kerja Non Fisik dan *Perceived Organizational Support* memberikan sumbangan efektif 64,6% terhadap Retensi Karyawan, sementara sisanya yaitu 35,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Lingkungan Kerja Non Fisik, Dukungan Organisasi yang Dirasakan, Retensi Karyawan

ABSTRACTION

Since the emergence of the COVID-19 case, not all companies can work from home, such as in the manufacturing sector. The Global Workforce Study survey revealed that employees' desire to change jobs is not due to higher salaries given by other companies, but there are things that have more influence. Towers Watson's study states that more than 70% of the main problems of human resources in Indonesia are that they are not innovative enough to prevent turnover. The problem of low retention levels is found in manufacturing companies, which are influenced by several factors, namely the non-physical work environment and perceived organizational support. The purpose of this study was to determine the description and influence of the non-physical work environment and perceived organizational support on employee retention.

This research is a quantitative study with a correlational design and a sample size of 70 employees from a population of 234 employees of PT. Fuji Precision-Tool Indonesia. The sampling technique used simple random sampling technique. The data collection method used interviews and a psychological scale, namely the Non-Physical Work Environment scale, the Perceived Organizational Support scale and the Employee Retention scale using a modified Likert scale model. The instrument reliability test used the Alpha Cronbach formula in which the Non-Physical Work Environment scale yielded a ralpha value = 0.915, the Perceived Organizational Support scale had a ralpha value = 0.908, and the Employee Retention scale yielded a ralpha value = 0.892. The results of the data analysis description of the categorization of Non-Physical Work Environment variables were dominated by the high category (58.6%), the Perceived Organizational Support variable was dominated by the medium category (48.6%) and the Employee Retention variable was dominated by the medium category (55.7%).

The results of the Spearman's rho correlation test between the Non-Physical Work Environment and Employee Retention show that there is a significant positive relationship with a correlation coefficient = 0.792 (Strong) and a significant value = 0.000 ($p < 0.05$). The results of the Spearman's rho correlation test between Perceived Organizational Support and Employee Retention show that there is a significant positive relationship with a correlation coefficient = 0.727 (Strong) and a significant value = 0.000 ($p < 0.05$). The results of multiple linear regression tests between Non-Physical Work Environment and Perceived Organizational Support on Employee Retention show a value of $F=61,074$ with a significant value of 0.000 ($p < 0.05$), meaning that the Non-Physical Work Environment and Perceived Organizational Support have an influence on Employee Retention. Based on the results of the coefficient of determination (R^2) of 0.646, which means that the Non-Physical Work Environment and Perceived Organizational Support make an effective contribution of 64.6% to Employee Retention, while the remaining 35.4% is influenced by other variables not examined in this study.

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