

**PENGARUH PERSEPSI IKLIM ORGANISASI DAN *WORK LIFE*
BALANCE TERHADAP *EMPLOYEE RETENTION* PADA FAVEHOTEL
MALIOBORO YOGYAKARTA**

SKRIPSI



Disusun Oleh:

MICHELLE BERNICE SARAPIL

11140074

FAKULTAS BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2018

**PENGARUH PERSEPSI IKLIM ORGANISASI DAN *WORK LIFE*
BALANCE TERHADAP *EMPLOYEE RETENTION* PADA FAVEHOTEL
MALIOBORO YOGYAKARTA**

SKRIPSI



Disusun Oleh:

MICHELLE BERNICE SARAPIL

11140074

FAKULTAS BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2018

**PENGARUH PERSEPSI IKLIM ORGANISASI DAN *WORK LIFE*
BALANCE TERHADAP *EMPLOYEE RETENTION* PADA FAVEHOTEL
MALIOBORO YOGYAKARTA**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen

Disusun Oleh:

MICHELLE BERNICE SARAPIL

NIM : 11140074

Program Studi : Manajemen

**FAKULTAS BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA
YOGYAKARTA**

2018

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

**PENGARUH PERSEPSI IKLIM ORGANISASI DAN *WORK LIFE*
BALANCE TERHADAP *EMPLOYEE RETENTION* PADA FAVEHOTEL
MALIOBORO YOGYAKARTA**

telah diajukan dan dipertahankan oleh:

MICHELLE BERNICE SARAPIL

11140074

Dalam Ujian Skripsi Program Studi SI Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar

Sarjana Manajemen pada tanggal 5 februari 2018

Nama Dosen

1. Drs. Sisnuhadi, MBA, Ph.D :
(Ketua Tim)
2. Dr. Heru Kristanto, MT :
(Dosen Penguji)
3. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si :
(Dosen Penguji)

Tanda Tangan



Yogyakarta, 5 februari 2018

Disahkan oleh:

Dekan,



Dr. Singgih Santoso, MM

Wakil Dekan I Manajemen,



Drs. Sisnuhadi, MBA, Ph.D

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

PENGARUH PERSEPSI IKLIM ORGANISASI DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP EMPLOYEE RETENTION PADA FAVEHOTEL MALIOBORO YOGYAKARTA

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta, adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar sarjana saya.

Yogyakarta, 17 Januari 2018



Michelle Bernice Sarapil

11140074

HALAMAN MOTTO

**“Sekali anda mengerjakan sesuatu,
Jangan takut gagal dan jangan tinggalkan itu.**

**Orang-orang yang bekerja dengan ketulusan hati adalah mereka yang paling
bahagia”**

Chanakya

**“Hargailah usahamu, hargailah dirimu. Harga diri memunculkan disiplin
diri.**

Ketika anda memiliki keduanya, itulah kekuatan sesungguhnya.”

Clint Eastwood

HALAMAN PERSEMBAHAN

The Script Present For :

+ Tuhan Yesus Kristus

+ Papidan Mami Tercinta

+ Monthy, Ichadan Jill Tersayang

+ Ibu Ambar Kusuma Astuti, S.E, M.Si.

+ Ibu Rika Melani dan rekan-rekan di fave hotel Malioboro Yogyakarta

+ Yang Terkasih Sydney Renwill Rende

+ Civi2hits

+ Teman-teman Fakultas Bisnis 2014

+ Almamaterku Tercinta

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus atas berkat dan rahmatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasional dan *Work Life Balance* Terhadap *Employee Retention* Pada Favehotel Malioboro Yogyakarta” ini dengan baik.

Adapun penyusunan skripsi ini bertujuan untuk melengkapi dan memenuhi salah satu syarat yang telah ditetapkan oleh Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta untuk meraih gelar S1 di bidang Manajemen.

Selanjutnya dengan segala ketulusan dan kerendahan hati, penulis menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu, baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Ucapan terima kasih ini ditujukan kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus atas berkat dan kasih yang tidak berkesudahan dalam kehidupan saya. Di mana penyertaan yang sempurna dari awal perkuliahan hingga selesainya penulisan Skripsi ini, tangan Tuhan selalu menopang.
2. Kedua Orang Tua tercinta saya yaitu Papi dan Mami yang selalu memberikan dukungan lewat doa, motivasi, semangat, nasehat dan kasih sayang yang tulus juga pengorbanan secara materi dan telah memberikan kepada saya kepercayaan penuh sehingga dapat menyelesaikan kuliah saya dan Skripsi ini tepat waktu dan terselesaikan dengan baik.

3. Ibu Ambar Kusuma Astuti S.E, M.Si selaku Pembimbing Skripsi yang telah sabar memberikan bimbingan dan saran-saran dalam penulisan Skripsi ini hingga selesai tepat waktu.
4. Ibu Rika Melani beserta seluruh rekan-rekan karyawan di favehotel Malioboro Yogyakarta yang membantu dan menerima penulis dengan sangat ramah mulai dari observasi tempat penelitian hingga penulis dapat menyelesaikan penelitian di favehotel Malioboro Yogyakarta.
5. Keluarga Pdt. Asafati Larosa yang sudah menganggap penulis layaknya anak kandung, yang terus mendukung dan mendoakan penulis selama penulis berkuliah hingga penulis mampu menyelesaikan perkuliahan dengan tepat waktu.
6. Sydney Renwill Rende, teman berproses yang selalu ada dan terus menyemangati penulis untuk menyelesaikan skripsi ini sesegera mungkin, *terimakasih banyak untuk semua proses yang sudah dilalui hingga akhirnya skripsi ini bisa selesai tepat waktu. Love you Syd.*
7. Teman-teman terbaik : Ory, kak Tya, Ella, Monik, Yoga, Vanni yang sudah menjadi teman-teman yang baik selama masa kuliah di UKDW.
8. Teman-teman Duta Voice terkhusus *Babe* Marsius Tinambunan, Mba Vista, Kak Theo, Bang Ade, Mas Ben yang sudah menjadi seperti keluarga di dalam Duta Voice tercinta.
9. Teman-teman GP GPIB Margamulya Yogyakarta, Teman-teman PGP 2015-2017, Kak Teddy, Kak Erick, Tante Olla, Gloria, Bang Mego dan Bang Marcel bahagia bisa mengenal dan menjadi bagian dalam jemaat GPIB Margamulya Yogyakarta.

10. Teman-teman Manajemen 2014 yang telah membagikan ilmu dan kebahagiaan selama masa perkuliahan. Terkhusus untuk bang Ipi, Yuni, Alverts, kak Reski, Lisna, dan Dorty. *Makasih yaa weii !!*
11. Pak Edy Nugroho, SE., MSc. dan mba Sylvia Anggraeni yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membantu penulis dalam bidang mereka.
12. Semua pihak yang telah membantu, baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari masih terdapat kekurangan dan masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis menerima kritik dan saran yang sifatnya membangun dari semua pihak demi penyempurnaan laporan ini.

Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan pengguna pada umumnya.

Yogyakarta, Januari 2018

Penulis,

Michelle Bernice Sarapil

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGAJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAKSI	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	3
1.3 Batasan Masalah	3
1.4 Tujuan Penelitian	4
1.5 Manfaat Penelitian	4
BAB II TUJUAN PUSTAKA.....	5
2.1 Landasan Teori.....	5
2.1.1 Iklim Organisasional.....	5

2.1.2	<i>Work Life Balance</i>	6
2.1.3	<i>Employee Retention</i>	6
2.2	Penelitian Terdahulu	7
2.3	Hubungan Antar Variabel	8
2.3.1	Hubungan antara Iklim Organisasional terhadap <i>Employee Retention</i>	8
2.3.2	Hubungan antara <i>Work Life balance</i> terhadap <i>Employee Retention</i>	9
2.4	Kerangka Pemikiran.....	10
2.5	Gambaran Umum Perusahaan.....	10
2.5.1	Latar Belakang Perusahaan.....	10
2.5.2	Struktur Organisasi Perusahaan	11
2.5.3	Deskripsi tujuan dan tugas struktur organisasi perusahaan	13
BAB III METODE PENELITIAN.....		23
3.1.	Data	23
3.1.1	Pengumpulan Data.....	24
3.2.	Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran	25
3.2.1.	Definisi Operasional Variabel	25
3.2.2	Pengukuran Variabel.....	26
3.3.	Uji Instrumen Data	27
3.3.1	Uji Reliabilitas.....	27
3.3.2	Analisis Deskriptif.....	29
3.3.3	Koefisien Determinasi (r^2).....	29

3.3.4 Metode Analisa Data.....	29
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	32
4.1 Hasil Pengujian Instrumen Data.....	32
4.1.1 Analisis Validitas	32
4.1.2 Analisis Reliabilitas	34
4.1.3 Analisis Deskriptif	34
4.1.4 Analisis Regresi Linear Berganda.....	38
4.1.5 Koefisien Determinasi (R^2)	43
4.2 Pembahasan Hasil	44
BAB V PENUTUP	47
5.1. Kesimpulan	48
5.2. Keterbatasan Penelitian.....	48
5.3. Saran	48
5.3.1. Saran berdasarkan hasil penelitian untuk perusahaan.....	48
5.3.2. Saran untuk Penelitian Selanjutnya.....	49
DAFTAR PUSTAKA	51
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel	25
Tabel 4.1. Hasil Uji Validitas	33
Tabel 4.2. Hasil Uji Reliabilitas	33
Tabel 4.3. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	34
Tabel 4.4. Jumlah Responden Berdasarkan Usia.....	35
Tabel 4.5. Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan	37
Tabel 4.6. Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja	37
Tabel 4.7. Hasil Regresi Linear Berganda	38
Tabel 4.8. Hasil Uji F (F test)	40
Tabel 4.9 Analisis Regresi Untuk Koefisien Determinasi (R^2)	44

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Penelitian	10
Gambar Organization Chart favehotel Malioboro Yogyakarta.....	12

©UKDW

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran I Surat Ijin Penelitian
- Lampiran 2 Kuesioner
- Lampiran 3 Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 4 Analisis Regresi Linear Berganda
- Lampiran 5 Formulir Revisi Judul Skripsi

©UKDW

ABSTRAK

Penelitian ini menguji pengaruh iklim organisasional dan *work life balance* terhadap *employee retention* pada favehotel Malioboro Yogyakarta. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah penyebaran kuesioner. Jumlah responden pada penelitian ini sebanyak 50 orang.

Berdasarkan kriteria tersebut terdapat dua hipotesis yang didapat yaitu: pertama, diduga iklim organisasional berpengaruh signifikan terhadap *employee retention* pada favehotel Malioboro Yogyakarta. Kedua, diduga *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap *employee retention* pada favehotel Malioboro Yogyakarta.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan alat statistik regresi linear berganda. Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa kedua komponen variable iklim organisasional dan variable *work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee retention* pada favehotel Malioboro Yogyakarta, sedangkan dari hasil pengamatan yang dilakukan ada beberapa faktor lain yang memiliki pengaruh lebih kuat yang mempengaruhi *employee retention* di favehotel Malioboro Yogyakarta contohnya penghargaan atas kerja karyawan menjadi salah satu contoh kuat yang mempengaruhi *employee retention* pada favehotel Malioboro Yogyakarta.

Kata kunci : iklim organisasional, work life balance, dan employee retention di favehotel Malioboro Yogyakarta.

ABSTRACT

This study examines the effect of the component variables on organizational climate and work life balance to employee retention of the favehotel Malioboro Yogyakarta. The data collection method is by distributing questionnaire forms. The study took a sample of 50 respondents.

Based on these criteria, there are two hypothesis, as follow: First, the organizational climate gives a significant effect to employee retention on favehotel Malioboro Yogyakarta. Second, the work life balance gives a significant effect to employee retention on favehotel Malioboro Yogyakarta.

The hypothesis were tested by using the multiple linear regression tool. The result showed that there are 2 variables have not significantly effected to employee retention on favehotel Malioboro Yogyakarta, whereas from the observation results conducted there are several other factors that have a stronger influence which affects employee retention on favehotel Malioboro Yogyakarta, for example rewards for employee performance affecting employee retention on favehotel Malioboro Yogyakarta.

Keywords: organizational climate, work life balance, and employee retention on favehotel Malioboro Yogyakarta.

ABSTRAK

Penelitian ini menguji pengaruh iklim organisasional dan *work life balance* terhadap *employee retention* pada favehotel Malioboro Yogyakarta. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah penyebaran kuesioner. Jumlah responden pada penelitian ini sebanyak 50 orang.

Berdasarkan kriteria tersebut terdapat dua hipotesis yang didapat yaitu: pertama, diduga iklim organisasional berpengaruh signifikan terhadap *employee retention* pada favehotel Malioboro Yogyakarta. Kedua, diduga *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap *employee retention* pada favehotel Malioboro Yogyakarta.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan alat statistik regresi linear berganda. Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa kedua komponen variabel iklim organisasional dan variabel *work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee retention* pada favehotel Malioboro Yogyakarta, sedangkan dari hasil pengamatan yang dilakukan ada beberapa faktor lain yang memiliki pengaruh lebih kuat yang mempengaruhi *employee retention* di favehotel Malioboro Yogyakarta contohnya penghargaan atas kerja karyawan menjadi salah satu contoh kuat yang mempengaruhi *employee retention* pada favehotel Malioboro Yogyakarta.

Kata kunci : iklim organisasional, work life balance, dan employee retention di favehotel Malioboro Yogyakarta.

ABSTRACT

This study examines the effect of the component variables on organizational climate and work life balance to employee retention of the favehotel Malioboro Yogyakarta. The data collection method is by distributing questionnaire forms. The study took a sample of 50 respondents.

Based on these criteria, there are two hypothesis, as follow: First, the organizational climate gives a significant effect to employee retention on favehotel Malioboro Yogyakarta. Second, the work life balance gives a significant effect to employee retention on favehotel Malioboro Yogyakarta.

The hypothesis were tested by using the multiple linear regression tool. The result showed that there are 2 variables have not significantly effected to employee retention on favehotel Malioboro Yogyakarta, whereas from the observation results conducted there are several other factors that have a stronger influence which affects employee retention on favehotel Malioboro Yogyakarta, for example rewards for employee performance affecting employee retention on favehotel Malioboro Yogyakarta.

Keywords: organizational climate, work life balance, and employee retention on favehotel Malioboro Yogyakarta.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam sebuah organisasi, karyawan adalah salah satu penentu terbesar masa depan sebuah organisasi. Gibson (1996) dalam Brahmasari (2008:1) mengemukakan bahwa kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi, artinya bahwa perilaku anggota organisasi baik secara individu maupun kelompok memberikan kekuatan atas kinerja organisasi sebab motivasinya akan mempengaruhi pada kinerja organisasi. Oleh karena itu saat ini organisasi dituntut untuk lebih peka dalam memperhatikan karyawannya, yang paling terpenting adalah memberikan dan mempertahankan rasa nyaman karyawan pada organisasi tempat karyawan tersebut bekerja.

Mengingat pentingnya mempertahankan karyawan, organisasi perlu menciptakan sebuah iklim organisasi yang dapat mendukung karyawannya dalam melakukan pekerjaannya. Iklim organisasi yang baik dapat menciptakan karyawan yang semangat dalam bekerja dan juga menjadi tempat yang baik bagi karyawan mengasah dan memperdalam kemampuannya dalam bidang pekerjaannya. Firmansyah (2008:1) mengatakan Iklim organisasional adalah kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan yang dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau atribut organisasi.

Iklim organisasi dipandang menjadi salah satu pemegang peran penting dalam menggerakkan atau meningkatkan kinerja karyawan namun bisa dilihat lebih jauh lagi, karyawan tidak hanya berpusat pada sebuah organisasi melainkan memiliki tugas dan juga tanggung jawab pada tempat lain, sebut saja keluarga atau lingkungan sosial. Untuk itu diperlukan keseimbangan dalam dunia karyawan dalam berorganisasi dan juga kehidupan karyawan di luar organisasi. Jika sudah tercipta suatu keseimbangan antara pekerjaan dan juga kehidupan keluarga dan lingkungan sosial dan karyawan dapat merasa nyaman berada dalam organisasi

tersebut dan ingin bertahan dalam organisasi tersebut, itulah yang disebut dengan *work life balance* pada seorang karyawan.

Saat karyawan sudah merasakan nyaman dalam sebuah organisasi, karyawan biasanya akan loyal kepada organisasi tempat ia bekerja, itu adalah sebuah keadaan yang sangat didambakan oleh sebuah organisasi, namun saat karyawan sudah merasa nyaman, tugas organisasi selanjutnya adalah mencari cara untuk mempertahankan karyawan-karyawan yang sangat royal terhadap perusahaan ini agar mereka tetap tinggal pada organisasi ini. Keadaan seperti itu dikenal dengan *employe retention*. Menurut Sumarni (2010;21) mengatakan pemeliharaan karyawan atau retensi karyawan / *employe retention* merupakan kemampuan perusahaan untuk mempertahankan karyawan potensial yang dimiliki perusahaan untuk tetap loyal terhadap perusahaan.

Dalam praktek nyata iklim organisasi merupakan sebuah bagian yang sangat menentukan keberlangsungan rasa nyaman atau tidaknya sebuah perusahaan. Suasana atau iklim yang tercipta dalam sebuah ruang lingkup organisasional juga bisa dipengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung oleh atasan dalam sebuah perusahaan tersebut. Oleh karena itu diperlukan pemimpin yang mau mengerti apa yang dirasa baik untuk keberlangsungan kerja karyawannya atau bawahannya.

Dengan demikian sangat diperlukan pemimpin atau atasan yang yang memiliki keseimbangan yang baik dalam kehidupan pribadi keluarganya dengan kehidupan pekerjaannya di kantor. Jika seorang atasan sudah mampu menyeimbangkan kehidupan pribadinya di rumah dan dikantor dengan baik, maka iklim organisasional yang ia ciptakan sebagai atasan ditempat kerja juga akan berdampak baik.

Dalam pengamatan yang sudah penulis lakukan selama kurang lebih dua bulan pada favehotel Malioboro Yogyakarta, penulis merasa sangat tertarik untuk melakukan penelitian ilmiah pada favehotel Malioboro. Karena dalam waktu pengamatan kurang lebih dua bulan ini penulis merasa tertarik dengan kehidupan berorganisasi yang terjadi didalam favehotel Malioboro, namun penulis masih ingin melakukan penelitian secara ilmiah karena ingin melihat sendiri hasil yang dihasilkan dalam penelitian ini, apakah yang sudah penulis lihat pada dunia kerja

selama kurang lebih dua bulan merupakan hasil yang akurat dengan apa yang dirasakan karyawan favehotel Malioboro ataupun tidak.

Dari uraian diatas maka diajukan sebuah penelitian dengan judul “ **Pengaruh Iklim Organisasional dan *Work Life Balance* Terhadap *Employee Retention* terhadap favehotel Malioboro Yogyakarta** “.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka pokok masalah yang dihadapi dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut ini.

1. Apakah terdapat pengaruh antara iklim organisasional terhadap *employee retention* pada favehotel Malioboro Yogyakarta?
2. Apakah terdapat pengaruh antara *work life balance* terhadap *employee retention* pada favehotel Malioboro Yogyakarta?

1.3 Batasan Masalah

Agar masalah yang diteliti tidak terlalu umum dan spesifik, maka penelitian dibatasi sebagai berikut :

- a. Lokasi penelitian dilakukan di favehotel Malioboro Yogyakarta
- b. Responden penelitian adalah karyawan favehotel Malioboro Yogyakarta (staff dan *daily worker*).
- c. Jumlah responden sebanyak 50 responden.
- d. Waktu penelitian Oktober – Desember 2017.
- e. Definisi oprasional :
 - iklim organisasional ; Menurut Wirawan (2007) dalam Suarningsih dan Alamsyah (2013) , Iklim organisasi merupakan persepsi anggota organisasi, mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap, perilaku dan kinerja anggota organisasi, yang kemudian menentukan kinerja organisasi.
 - *Work life balance* ;Menurut Clark (2000) dalam Handayani (2013) keseimbangan kehidupan kerja adalah kepuasan dan

fungsi yang baik dalam pekerjaan dan di dalam rumah dengan peran konflik yang minimum.

- *employee retention* ; Menurut Sumarni (2010;21) mengatakan pemeliharaan karyawan atau retensi karyawan / *employee retention* merupakan kemampuan perusahaan untuk mempertahankan karyawan potensial yang dimiliki perusahaan untuk tetap loyal terhadap perusahaan.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah:

- a. Untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap *employee retention* pada karyawan favehotel Malioboro
- b. Untuk menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap *employee retention* pada karyawan favehotel Malioboro

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat bermanfaat bagi :

- **Manfaat skripsi bagi perusahaan**
Sebagai bahan masukan untuk melakukan penyempurnaan bagi peningkatan sistem kerja yang mempengaruhi iklim organisasi dalam perusahaan.
- **Manfaat skripsi bagi peneliti**
Memberikan pengalaman kepada penulis untuk menerapkan dan memperluas wawasan penerapan teori dan pengetahuan yang telah diterima di dalam perkuliahan pada kegiatan nyata.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komponen variabel iklim organisasi dan *work life balance* terhadap *employee retention* di favehotel Malioboro. Perusahaan yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah favehotel Malioboro Yogyakarta. Pengujian menggunakan sampel sebanyak 50 responden yang masih bekerja di favehotel Malioboro Yogyakarta, dan didapat kesimpulan sebagai berikut:

- a. Analisis Karakteristik Responden
 1. Mayoritas responden dalam penelitian ini adalah berjenis kelamin pria dengan jumlah 37 responden (74%).
 2. Mayoritas responden dalam penelitian ini dengan usia 26-30 tahun yaitu sebanyak 20 responden (40%).
 3. Mayoritas responden dalam penelitian ini berpendidikan terakhir SMU yaitu sebanyak 22 responden (44%).
 4. Mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki masa kerja selama 2 tahun yaitu sebanyak 27 orang (54%).
- b. Dari hasil analisis regresi linier berganda, dapat disimpulkan sebagai berikut :
 1. Iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee retention* di favehotel Malioboro Yogyakarta. Hal tersebut diketahui dari tingkat signifikansi yaitu $0,114 \geq 0,1$. Hal ini berarti hipotesis penelitian ditolak.

2. *Work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee retention* di favehotel Malioboro Yogyakarta. Hal tersebut diketahui dari tingkat signifikansi yaitu $0,638 \geq 0,1$. Hal ini berarti hipotesis penelitian diterima.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang memerlukan penelitian lanjutan. Beberapa keterbatasan tersebut antara lain:

1. Penelitian ini menyesuaikan kuesioner dengan jawaban tertutup yang memaksa responden untuk memberikan jawaban sesuai dengan pilihan-pilihan jawaban yang diberikan.
2. Penelitian ini menggunakan kuisisioner, namun dalam penyebaran kuisisioner tidak bisa disebar sendiri oleh peneliti karena keterbatasan wewenang dalam tempat penelitian.

5.3 Saran

5.3.1 Saran berdasarkan hasil penelitian untuk perusahaan

Ditinjau dari hasil analisis uji regresi linear berganda (uji t, uji F, uji R^2) membuktikan bahwa iklim organisasi dan *work life balance* berdampak negatif dan tidak signifikan terhadap *employee retention* di favehotel Malioboro Yogyakarta. Kemudian dapat kita lihat juga dari hasil perhitungan determinasi (R^2) yang menyatakan bahwa variabel yang penulis teliti yaitu iklim organisasi dan *work life balance* memiliki pengaruh

terhadap *employee retention* di favehotel Malioboro sebesar 1,7%. Berarti sisanya yaitu sebesar 98,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Dari hasil itulah maka saran yang dapat penulis berikan untuk kedepannya bagi favehotel Malioboro Yogyakarta adalah perlu diadakan peningkatan terhadap variabel-variabel iklim organisasi dan *work life balance* yang diteliti tersebut agar favehotel Malioboro Yogyakarta bisa tetap mempertahankan kenyamanan kerja karyawan dan juga kualitas kerja yang diberikan karyawan terhadap perusahaan dalam hal ini favehotel Malioboro Yogyakarta. Sehingga orientasi untuk tetap bertahan dalam pekerjaan yang dimiliki karyawan akan berubah menjadi lebih baik.

5.3.2 Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Dari hasil penelitian yang dilakukan, maka ada beberapa saran yang dapat penulis berikan kepada penelitian selanjutnya guna melengkapi dan membantu penelitian agar lebih baik kedepan, yaitu :

1. Pertanyaan-pertanyaan yang diberikan tidak hanya berupa pertanyaan tertutup tetapi juga pertanyaan terbuka yang dapat diajukan kepada responden dengan metode wawancara agar jawaban-jawaban yang diberikan oleh responden lebih obyektif atau sesuai dengan keadaan responden.

2. Pada penelitian yang mendatang diharapkan peneliti melakukan studi terhadap favehotel Malioboro Yogyakarta melalui variabel lain yang dapat mempengaruhi employee retention. Karena dari hasil penelitian yang penulis lakukan bahwa nilai adjusted R square adalah 0,017 yang berarti variabilitas variabel dependen (employee retention di favehotel Malioboro Yogyakarta) yang dapat dijelaskan oleh variabilitas variabel independent (iklim organisasi dan *work life balance*) sebesar 1,7%. Sedangkan sisanya ($100\% - 1,7\% = 98,3\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.
3. Pada penelitian yang akan datang sebaiknya sampel yang digunakan hanya karyawan tetap saja, agar sasaran penelitian lebih tepat.

Daftar Pustaka

- Ahmad, N., Iqbal, N., & Sheeraz, M. (2012). "The Effect of Internal Marketing on Employee Retention in Pakistan Bank." *International Journal of Academic research in Business and Social Sciences*, August 2012, Vol. 2, No. 8 ISSN: 2222-6990.
- Asfiah. (2011). "Hubungan Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Swasta Islam Malang." *Jurnal Manajemen Bisnis*. Vol. 1 No. 02. Edisi oktober.
- Azwar, S. (2003). *Metode Penelitian*, Edisi Pertama, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Brahmasri, I. A., & Suprayetno, A. (2008). "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)." *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol 10 No. 2, September
- Clark, S. C. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770.
- Davis, K. & Newstrom. (1994). *Perilaku dalam Organisasi*, Alih Bahasa: Agus Dharma Jilid Satu. Jakarta: Erlangga.
- Firmansyah, A., & Lutfah, Y. (2010). "Pengaruh Iklim Organisasional dan *Work Life Balance* terhadap *Employee Retention* dengan Status Pernikahan Sebagai Variable Pembeda Pada Wartawan Stasiun Televisi J-Tv." dept. Manajemen feb unair.
- Firmansyah, F. (2008). "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Guru dan Karyawan di SMA Wachid Hasyim Surabaya." *Tadris* Vol 3 No. 1.
- Ghozali, I. (2001). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Univesitas Diponegoro
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson R. E. (2007). "*Multivariate Data Analysis*. 6th Edition. New Jersey" *Pearson Education Inc*.
- Handayani, A. (2013). "Keseimbangan Kerja Keluarga pada Perempuan Bekerja: Tinjauan Teori *Border*." *Buletin Psikologi* Vol 21, No. 2, Desember 2013: 90-101.
- Murdan. (2003). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Nurgiantoro, B., Gunawan., & Basuki. (2004). *Statistik Terapan untuk Penelitian Ilmu-ilmu Sosial*. Yogyakarta. Gadjah Mada University Press.

- Patriota, D. (2009). *Employee retention: An integrative view of supportive human resource practices and perceived organizational support*. Master thesis international business management: Uppsala Universitet.
- Ramadhani, M. *Analisis Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kesuksesan Karier (Studi pada Karyawan PT. Asuransi Jiwa Generali Indonesia)* <http://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/597>
- Rangkuti, F. (1997). *“Riset Pemasaran.”* Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Ridwan. (1997). *“Riset Pemasaran.”* Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Suarningsih, M., & Soeprihanto, J. (2013). “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit.” *Jurnal Aplikasi Manajemen*. volume 11. no 2.
- Sugiyono. (2002). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sumarni, M., & Soeprihanto, J. (2010). *Pengantar Bisnis (Dasar-dasar Ekonomi Perusahaan)*. Edisi ke 5. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta.
- Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta : Salemba Empa