

**Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan *Perceived Organizational Support*
Terhadap Retensi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN *PERCEIVED
ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP RETENSI DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Pada Guru Tidak Tetap Tingkat Sekolah Dasar (SD)
Di Kecamatan Adimulyo)**

Dedy Irianto
Manajemen, STIE PUTRA BANGSA
Email: dedy_irianto06@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada guru tidak tetap tingkat SD dikecamatan Adimulyo. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru yang telah mengabdikan lebih dari 5 tahun, yang berjumlah 100 orang. Ada pun sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Alat analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linear berganda dengan analisis jalur. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa lingkungan kerja non fisik dan *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap retensi karyawan. Kepuasan kerja sebagai variabel intervening juga ikut meningkatkan pengaruh terhadap retensi, daripada pengaruh secara langsung. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja non fisik dan *perceived organizational support* maka semakin tinggi juga tingkat retensi yang dikuatkan oleh kepuasan kerja sebagai intervening. Kemudian analisis koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) variabel lingkungan kerja non fisik (X1) dan *perceived organizational support* (X2) memberikan pengaruh sebesar 67,8% terhadap variabel kepuasan kerja (Y1), sedangkan sisanya 32,2% dipengaruhi variabel lain, dan memberikan pengaruh 63% terhadap variabel retensi (Y2), sedangkan 27% sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model.

Kata kunci: Lingkungan Kerja Non Fisik, *Perceived Organizational Support*, Kepuasan Kerja, Retensi

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan *Perceived Organizational Support* Terhadap Retensi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

PENDAHULUAN

Guru merupakan sumber daya yang sangat dibutuhkan pada setiap sekolah. Tanpa adanya seorang guru kegiatan belajar mengajar tidak akan dapat berjalan. Sekolah dasar merupakan tingkat pendidikan formal paling dasar dinegara Indonesia. Berdasarkan Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 tahun 2015 menyebutkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik, pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan menengah. Berdasarkan pengertian tersebut berarti yang melaksanakan lima tugas pokok utama didalam lingkungan pendidikan formal dari jenjang PAUD hingga SMA disebut Guru. Pada saat ini kita ketahui bahwa jumlah guru tidak tetap pada tingkat sekolah dasar sangat tinggi terutama dikecamatan Adimulyo kabupaten Kebumen.

Samuel dan Chipunza (2009) menyatakan tujuan utama dari retensi adalah mencegah keluarnya karyawan yang memiliki keahlian dari organisasi, karena dapat memiliki efek buruk pada produktivitas perusahaan. Gunawan (2011) mengatakan memelihara tingginya retensi karyawan akan meningkatkan efektivitas dan kinerja perusahaan karena dengan tingginya retensi, maka *turnover* menjadi

rendah. Menurut Fatima (2011) tingginya retensi karyawan akan mempengaruhi kinerja organisasi dalam mencapai suatu tujuan dan misi organisasi. Sumarni (2011) menyatakan bahwa tingginya retensi karyawan sangat dibutuhkan dalam hal meningkatkan kinerja karyawan, jika *employee retention* rendah maka akan meningkatkan *employee turnover* sehingga mempunyai dampak negatif terhadap kinerja dan efektivitas perusahaan.

Menurut (Kwenin, 2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik yang dirancang dengan baik, ruang kerja yang nyaman, aman dan komunikasi yang efektif, akan meningkatkan retensi karyawan. Ini merupakan indikasi yang jelas bahwa lingkungan kerja sebenarnya memberikan kontribusi untuk retensi karyawan.

Perceived organizational support merupakan sebuah persepsi dari karyawan terhadap suatu organisasi apakah organisasi peduli, mengerti dan menghargai terhadap kesejahteraan karyawan atau tidak (Paille dan Bourdeau, 2010).

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan pada guru

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan *Perceived Organizational Support* Terhadap Retensi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

- tidak tetap tingkat sekolah dasar dikecamatan Adimulyo.
- 2 Untuk mengetahui pengaruh *perceived organizational support* (POS) terhadap kepuasan kerja pada guru tidak tetap tingkat sekolah dasar dikecamatan Adimulyo.
 - 3 Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap retensi pada guru tidak tetap tingkat sekolah dasar dikecamatan Adimulyo.
 - 4 Untuk mengetahui pengaruh *perceived organizational support* terhadap retensi pada guru tidak tetap tingkat sekolah dasar dikecamatan Adimulyo.
 - 5 Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap retensi pada guru tidak tetap tingkat sekolah dasar dikecamatan Adimulyo.

KAJIAN TEORI

Retensi

Retensi merupakan hubungan kerja yang berkelanjutan dalam suatu organisasi yang disebabkan oleh faktor psikologis dari seseorang (Huang, 2006), sedangkan Mathis (2011) berpendapat bahwa retensi karyawan merupakan upaya dari perusahaan untuk mempertahankan karyawannya yang memiliki potensi bahkan karyawan yang memiliki prestasi yang bagus dalam bekerja. Jennifer (2005: 2), retensi karyawan adalah suatu cara yang dipakai oleh manajemen untuk mempertahankan karyawan yang kompeten agar tetap bertahan dalam perusahaan dengan jangka waktu tertentu. pendapat Mathis & Jackson (2006, p128-135), faktor-faktor

tersebut antara lain: Komponen organisasional, Peluang Karier Organisasional, Penghargaan dan Retensi Karyawan, Rancangan Tugas dan Pekerjaan, Hubungan Karyawan.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Wursanto (2009: 269 - 270) berpendapat bahwa lingkungan kerja non fisik sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja. ada beberapa unsur penting dalam pembentukan sikap dan perilaku karyawan dalam lingkungan kerja non fisik, yaitu sebagai berikut: 1. Pengawasan. 2. Suasana kerja. 3. Sistem pemberian imbalan. 4. Perilaku dengan baik. 5. Ada rasa aman dari anggota. 6. Hubungan dengan anggota lain. 7. Para anggota mendapatkan perlakuan secara adil dan objektif.

Perceived Organizational Support

Perceived Organizational Support (POS) merupakan keyakinan seseorang bahwa organisasi tempat dia bekerja menghargai kontribusinya dan peduli akan kesejahteraannya (Rhoades *et al.*, 2001). indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat *Perceived Organizational Support*, yaitu: Organisasi menghargai kontribusi karyawan, Organisasi menghargai usaha ekstra yang telah karyawan berikan, Organisasi akan memperhatikan segala keluhan dari karyawan, Organisasi sangat peduli tentang kesejahteraan karyawan, Organisasi akan memberitahu karyawan apabila tidak melakukan pekerjaan dengan baik, Organisasi peduli dengan kepuasan secara umum terhadap pekerjaan karyawan, Organisasi menunjukkan perhatian

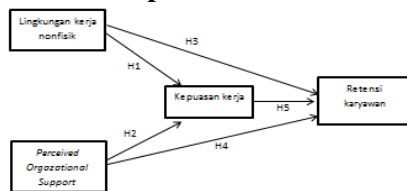
Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan *Perceived Organizational Support* Terhadap Retensi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

yang besar terhadap karyawan, Organisasi merasa bangga atas keberhasilan karyawan dalam bekerja.

Kepuasan Kerja

Menurut Sondang (2008:295) Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Menurut Luthans (1998:144) dan Gibson Ivanevich dan Dannelly (1997:106) menjelaskan bahwa ada lima hal penting yang merupakan indikator kepuasan kerja. Indikator tersebut meliputi : Pekerjaan itu sendiri, Gaji, Promosi, Supervisor, Rekan Kerja.

Model Empiris



Berdasarkan model empiris diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1. Ada pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pada guru tidak tetap tingkat sekolah dasar dikecamatan Adimulyo.
- H2. Ada pengaruh *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja pada guru tidak tetap tingkat sekolah dasar dikecamatan Adimulyo.
- H3. Ada pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap retensi pada guru tidak tetap tingkat sekolah dasar dikecamatan Adimulyo.
- H4. Ada pengaruh *perceived organizational support* terhadap retensi pada guru tidak tetap

tingkat sekolah dasar dikecamatan Adimulyo.

- H5. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap retensi pada guru tidak tetap tingkat sekolah dasar dikecamatan Adimulyo.

Metode

Rancangan penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis dan jenis penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah guru GTT SD di Kecamatan Adimulyo dan menggunakan *Purposif Sampling* dengan jumlah 100 orang. Teknik pengumpulan data dengan: membagikan kuesioner langsung, wawancara, studi pustaka. Olah data dibantu dengan SPSSfor windows 15.0. Teknik analisis data dengan deskriptif dan statistika. Analisis statistika meliputi: 1. Uji validitas dan Reliabilitas.2. uji asumsi klasik. 3. Uji jipotesis.4.analisis korelasi.5. anlisis jalur.

Hasil dan Pembahasan

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas butir dilakukan dengan ketentuan jika $r_{\alpha} > 0,6$, maka butir atau variabel tersebut reliabel dan sebaliknya

N o	Variabel	Alpha Cronbach's	Batas Penerimaan	Status
1	Lingkungan Kerja Non fisik	0,903	0,6	Reliabel
2	<i>Perceived Organizational Support</i>	0,889	0,6	Reliabel
3	Kepuasan kerja	0,870	0,6	Reliabel
4	Retensi	0,811	0,6	Reliabel

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan *Perceived Organizational Support* Terhadap Retensi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan tabel hasil analisis di atas dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel (handal) karena nilai $r_{\alpha} > 0,60$.

Uji Asumsi Klasik

Uji multikolinieritas struktural 1

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	LINGKUNGAN_KRJA_NONFSIK_X1	,742	1,347
	POS_X2	,742	1,347

a. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA_Y1

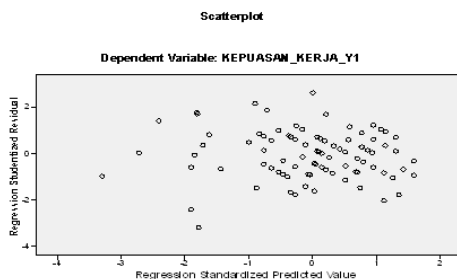
Uji Multikolinieritas struktural II

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	LINGKUNGAN_KRJA_NONFSIK_X1	,742	1,347
	POS_X2	,742	1,347

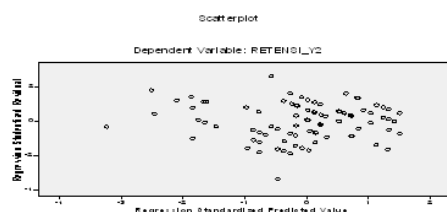
a. Dependent Variable: RETENSI_Y2

Berdasarkan tabel diatas model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikol karena tolerance $> 0,1$, VIF kurang dari 10.

Uji Heterokedstasitas



Uji heterokedstasitas struktural I

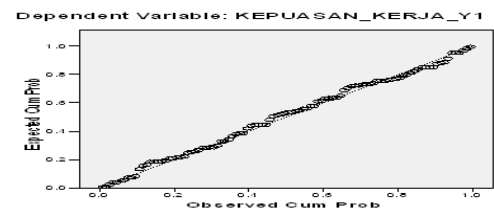


Uji heterokkestisitas struktural II

Berdasarkan gambar diatas, model regresi tidak membentuk pola tertentu (bebas).

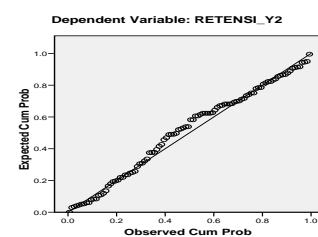
Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Uji normalitas struktural I

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Uji Hipotesis

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	-1,209	1,224		-,988
	LINGKUNGAN_KRJA_NONFSIK_X1	,456	,051	,595	8,994
	POS_X2	,287	,055	,347	5,251

a. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA_Y1

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	,478	1,014		,472
	LINGKUNGAN_KRJA_NONFSIK_X1	,177	,057	,242	3,128
	POS_X2	,040	,051	,051	,782
	KEPUASAN_KERJA_Y1	,610	,084	,640	7,291

a. Dependent Variable: RETENSI_Y2

Koefisien determinasi

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,827 ^a	,685	,678	1,68302

a. Predictors: (Constant), POS_X2, LINGKUNGAN_KRJA_NONFSIK_X1

b. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA_Y1

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,798 ^a	,637	,630	1,72074

a. Predictors: (Constant), POS_X2, LINGKUNGAN_KRJA_NONFSIK_X1

b. Dependent Variable: RETENSI_Y2

Analisis Korelasi

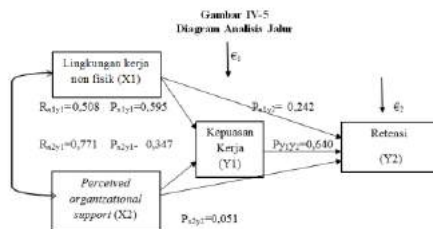
Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan *Perceived Organizational Support* Terhadap Retensi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Correlations

		LINGKUNGAN_KRJA_NONFISIK_X1	POS_X2	KEPUASAN_KERJA_Y1
LINGKUNGAN_KRJA_NONFISIK_X1	Pearson Correlation	1	,508**	,771**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	100	100	100
POS_X2	Pearson Correlation	,508**	1	,850**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	100	100	100
KEPUASAN_KERJA_Y1	Pearson Correlation	,771**	,850**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	100	100	100

** .Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Diagram Jalur



Berdasarkan gambar diatas dapat menjelaskan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh 0,595 terhadap kepuasan kerja, POS berpengaruh 0,347 terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja no fisik berpengaruh 0,242 terhadap retensi, Pos berpengaruh 0,051 terhadap retensi, dan kepuasan kerja berpengaruh 0,640 terhadap retensi.

Implikasi manajerial

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja
Hasil penelitian ini yaitu varibel lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga guru tidak tetap yang merasakan lingkungan kerja non fisik tinggi maka akan merasakan kepuasan kerja yang tinggi juga.
2. Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Kepuasan Kerja
perceived organizational support berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru

tidak tetap tingkat SD dikecamatan Adimulyo. Berdasarkan hasil diatas UPTD Disdik Adimulyo sebaiknya meningkatkan dukungan organisasi dengan melakukan pendataan dan pelaporan jumlah guru tidak tetap serta memberikan informasi tentang setiap hal yang berkaitan dengan masa depan guru tidak tetap, sehingga guru tidak tetap akan merasa puas dalam bekerja. Selain itu UPTD juga memberikan solusi dalam kesulitan bekerja dan keluh kesah ataupun konflik bagi guru GTT.

3. Lingkungan Kerja non fisik terhadap retensi
lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap retensi guru tidak tetap tingkat SD dikecamatan Adimulyo. Berdasarkan hasil diatas sebaiknya organisasi dalam hal ini adalah UPTD Disdik Adimulyo meningkatkan hubungan baik seperti komunikasi, dan penghargaan terhadap guru tidak tetap dengan menganggap setara dan tidak membedakan dengan guru PNS dalam hal manfaat non tunai, seperti membangun hubungan baik atau kerjasama dalam menyelesaikan tugas, membentuk perkumpulan atau kelompok guru GTT yang bertujuan untuk memberikan rasa nyaman dan merupakan upaya yang diberikan organisasi dalam mempertahankan guru GTT untuk tetap bekerja.
4. POS terhadap retensi
Berdasarkan hasil diatas dukungan organisasi tidak berpengaruh terhadap retensi,

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan *Perceived Organizational Support* Terhadap Retensi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

namun UPTD Disdik sebaiknya tetap memberikan dukungan yang sebaik mungkin. Meskipun sampai dengan saat ini belum ada kepastian tentang bagaimana nasib dari para guru GTT dikecamatan Adimulyo.

5. Kepuasan kerja terhadap retensi Berdasarkan hasil diatas sebaiknya UPTD Disdik semakin meningkatkan kepuasan kerja guru tidak tetap meskipun bukan secara manfaat tunai, tetapi UPTD Disdik dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja, seperti membangun suasana kekeluargaan dan memberikan kenyamanan sehingga guru tidak tetap akan semakin loyal dalam bekerja.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada guru tidak tetap tingkat sekolah dasar (SD) dikecamatan Adimulyo. Hal ini terbukti dari hasil uji t variabel lingkungan kerja non fisik dengan nilai t_{hitung} sebesar 8,994 lebih besar dari t_{tabel} 1,985 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis diterima.
2. *Perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada guru tidak tetap tingkat sekolah dasar (SD) dikecamatan Adimulyo . Hal ini terbukti dari hasil uji t variabel *perceived organizational support* dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,251 lebih besar dari t_{tabel} 1,985 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis diterima.
3. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi pada guru tidak tetap tingkat sekolah dasar (SD) dikecamatan Adimulyo. Hal ini terbukti dari hasil uji t variabel lingkungan kerja non fisik dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,126 lebih besar dari t_{tabel} 1,985 dengan tingkat signifikan 0,002 lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis diterima.
4. *Perceived organizational support* tidak berpengaruh terhadap retensi pada guru tidak tetap tingkat sekolah dasar (SD) dikecamatan Adimulyo . Hal ini terbukti dari hasil uji t variabel *perceived organizational support* dengan nilai t_{hitung} sebesar 0,792 lebih besar dari t_{tabel} 1,985 dengan tingkat signifikan 0,430 lebih besar dari 0,05 sehingga hipotesis ditolak.
5. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap retensi pada guru tidak tetap tingkat sekolah dasar (SD) dikecamatan Adimulyo. Hal ini terbukti dari hasil uji t variabel kepuasan kerja dengan nilai t_{hitung} sebesar 7,291 lebih besar dari t_{tabel} 1,985 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis diterima.
6. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,678 ini berarti 67,8% variabel kepuasan kerja pada guru tidak tetap tingkat SD dikecamatan Adimulyo dipengaruhi oleh lingkungan kerja non fisik dan *perceived*

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan *Perceived Organizational Support* Terhadap Retensi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

organizational support, sedangkan sisanya 22,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Hasil ini membuktikan bahwa variabel kepuasan kerja pada guru tidak tetap tingkat SD dikecamatan Adimulyo belum bisa sepenuhnya dijelaskan dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja non fisik dan *perceived organizational support* karena nilainya masih dibawah 100%.

7. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,630 ini berarti 63,0% variabel retensi pada guru tidak tetap tingkat sekolah dasar (SD) dikecamatan Adimulyo dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja non fisik dan *perceived organizational support*, sedangkan sisanya 27,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Hasil ini membuktikan bahwa retensi pada guru tidak tetap tingkat sekolah dasar (SD) dikecamatan Adimulyo belum bisa sepenuhnya dijelaskan dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja non fisik dan *perceived organizational support* karena nilainya masih dibawah 100%.
8. Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap retensi dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi adalah : $0,595 \times 0,640 = 0,381$, sehingga dengan adanya variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening dapat meningkatkan efek pengaruh lingkungan kerja non fisik

terhadap retensi dibandingkan pengaruh langsung lingkungan kerja non fisik terhadap retensi sebesar 0,242.

9. Pengaruh *perceived organizational support* terhadap retensi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening adalah : $0,347 \times 0,640 = 0,222$, sehingga dengan adanya variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening dapat meningkatkan efek pengaruh *perceived organizational support* terhadap retensi dibandingkan pengaruh langsung *perceived organizational support* terhadap retensi sebesar 0,051.

Saran

1. Lingkungan kerja non fisik dan *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada guru tidak tetap tingkat sekolah dasar (SD) dikecamatan Adimulyo. Oleh karena itu, UPTD Dinas Pendidikan unit Adimulyo perlu memperhatikan tentang pengawasan, suasana kerja, sistem pemberian imbalan, perilaku dengan baik, rasa aman dari pegawai serta hubungan dengan pegawai lain, serta menghargai usaha ekstra pegawai, memperhatikan keluhan, dan kesejahteraan guru tidak tetap yang akan meningkatkan kepuasan kerja bagi guru tidak tetap tingkat SD dikecamatan Adimulyo.
2. Lingkungan kerja non fisik dan *perceived organizational support* berpengaruh terhadap terhadap retensi guru tidak tetap tingkat SD dikecamatan Adimulyo,

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan *Perceived Organizational Support* Terhadap Retensi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

dengan bantuan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dapat meningkatkan efek pengaruh lingkungan kerja non fisik dan *perceived organizational support* yang positif dan signifikan. Oleh karena itu, UPTD Dinas Pendidikan unit Adimulyo perlu memperhatikan tentang hubungan emosional, identifikasi dan keterlibatan guru tidak tetap dengan organisasinya serta perasaan keterikatan untuk terus berada di organisasi daripada kesadaran guru tidak tetap tentang kerugian jika meninggalkan organisasinya. Hal ini akan berdampak pada meningkatnya perilaku kesukarelaan guru tidak tetap yang mampu memberikan kontribusi bagi perkembangan produktivitas dan keefektifan organisasi yang berdampak positif yang akan retensi.

3. Kepuasan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap retensi guru tidak tetap tingkat SD dikecamatan Adimulyo. Oleh karena itu UPTD Dinas Pendidikan unit Adimulyo perlu memperhatikan tentang pengawasan, suasana kerja, sistem pemberian imbalan, perilaku dengan baik, rasa aman dari pegawai serta hubungan dengan pegawai lain, serta menghargai usaha ekstra pegawai, memperhatikan keluhan, dan penghormatan guru tidak tetap agar dapat meningkatkan keandalan, ketanggapan, jaminan, kepastian, empati UPTD Dinas Pendidikan unit Adimulyo.
4. Bagi peneliti yang akan datang, penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk

menambah pengetahuan dan sekaligus sebagai bahan perbandingan untuk penelitian serupa dan juga mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel lain karena masih banyak faktor yang mempengaruhi retensi.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, M. W., & Brady, R. M. (1997). Total quality management, organizational commitment, perceived organizational support, and intraorganizational communication. *Management Communication Quarterly*, 10(3), 316-341.
- Cahyana, Bodhi. 2012. Analisis Pengaruh *Perceived Organizational Support* Dan *Organizational Trust* Terhadap Kepuasan Karyawan dan Dampaknya Terhadap Retensi Karyawan Pada PT. Lestarindo Perkasa. Jakarta: Fakultas Ekonomi Binus.
- Chistian, Yevry. 2015. Pengaruh *Perceived Organizational Support* Dan Kepemimpinan Situasional Terhadap Kepuasan Kerja Toko Buku Uranus. Skripsi Sarjana. Surabaya: Fakultas Ekonomi Kristen Petra.
- Dessler, Gary. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Edisi kesepuluh jilid 1. Jakarta: Macanan Jaya Cemerlang.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan *Perceived Organizational Support* Terhadap Retensi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P.D., & Rhoades, L. 2001. "Reciprocation of perceived organizational support". *Journal of Applied Psychology*, 86, 42–51.
- . 2001. "Reciprocation of perceived organizational support". *Journal of Applied Psychology*, 86, 42–51.
- Fath, Roby A. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Hotel Bintang Dua Di Yogyakarta. Skripsi Sarjana. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UNY.
- Fatima. 2011. Does Employee Retention Affect Organizational Competence. *Industrial Engginering Letters*, 1(1), pp: 24-39.
- Gunawan, Yurika. 2011. Analisis Manajemen Karir, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Serta Dampaknya terhadap Kinerja Perusahaan pada PT Origa Mulia FRP. *Skripsi*. Binus University Jakarta, Indonesia.
- Hafanti, Oktina., Rahman Lubis dan Hafasnudi. 2015. Pengaruh Kompensasi, lingkungan kerja dan Desain Tugas Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Retensi Karyawan Palang Merah Indonesia (PMI) Provinsi Aceh. *Jurnal Manajemen Pasca Universitas Syiah Kuala*, 4 (1), pp: 164-173.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Huang, I.C., Lin, H.C., & Chuang, C, H. 2006. *Constructuing Factors Related To Worker Retention*. *Internasional Journal of Manpower*, 27(5), 491-508.
- Irshad, Muhammad. 2011. Factors Affecting Employee Retention: Evidence From Literature View. *Journal of Social Sciences*, 4 (1), pp: 84-102.
- Jennifer A, Carsen. 2005. *HR How To Employee Retention*. Chicago : J.D. CCH Incorporated.
- Kwenin, Daisy Ofosuhene. 2013. Relationship Between Work Environment, Career Development Opportunities And Employee Retention In Vodafane Ghana Limited. *Journal Of Human Resource Management*, 1 (4), pp: 1-9.
- Luthans, F., 2006. *Prilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A.A., dan Prabu, A., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H. 2006. *Human ReSumber Management*.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan *Perceived Organizational Support* Terhadap Retensi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

- Tenthedition. Jakarta: Salemba empat.
- _____. 2011. *Human Resource Management*, alih bahasa. Jakarta: Salemba Empat.
- _____. 2011. *Human Resource Management*, alih bahasa. Jakarta: Salemba Empat.
- Muceke, Jane. 2012. Influence of Leadership Style on Academic Staff Retention in Public Universities in Kenya. *International Journal of Business and Sosial Science*. 3 (21). Pp: 297-302.
- Paille dan Bourdeau. 2010. Support, Trust, Satisfaction, Intent to Leave and Citizenship at Organizational Level: A social exchange approach. *Intenational Journal of Organizational Analysis*. 18(1), pp: 41-58.
- Pangarso, Astadi., dan Vidi Ramadhyanti. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi Pada Fakultas Komunikasi Dan Bisnis Universitas Telkom Bandung. Bandung: Telkom Bandung.
- Permata. 2016. Analisis Pengaruh Sistem *Reward*, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Retensi Karyawan Pada Karyawan PT Primayudha Mandirijaya. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi Undip
- _____. 2016. Analisis Pengaruh Sistem *Reward*, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Retensi Karyawan Pada Karyawan PT Primayudha Mandirijaya. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi Undip.
- Pratiwi, Anggy., dan anak Agung. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan Hotel Santika Nusa Dua Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6 (3), h: 1478-1506.
- Putra, IB Gd Swambawa., Agoes Ganesha Rahyuda. 2016. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Perceived Organizational Support (POS) Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5 (2), h: 810-837.
- Rahmawanti, N.P., B. Swasto, dan A. Prasetya. 2014. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis*. 8(2): pp:1-9.
- Rhoades, Linda. & Eisenberger, Robert. 2002. Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of applied psychology*. 87(4): 698-714.
- _____. 2002. Perceived

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan *Perceived Organizational Support* Terhadap Retensi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

- organizational support:
A review of the
literature. *Journal of
applied psychology*.
87(4): 698-714.
- Rivai, V.,Ella. 2011. Manajemen
Sumber Daya Manusia untuk
Perusahaan. Jakarta: Raja
Grafindo Persada.
- Rumada, Gede., I Wayan Mudiarta
Utama. 2013. Pengaruh
Kompensasi, Kepemimpinan,
dan Lingkungan Kerja Fisik
Terhadap Kepuasan Kerja
Karyawan Hotel Taman
Harum Ubud Gianyar. *E-
Jurnal Manajemen Unud*, 2
(1), h: 106-120.
- Robbins dan Coulter,Mary. 2009.
Manajemen Jilid 1 dan 2
Edisi Kedelapan. Jakarta:
Indeks.
- Samuel, Michael O., Crispen
Chipunza. 2009. Employee
retention and turnover: Using
motivational variables as a
panacea. *African Journal of
Business Management*. 3 (8),
pp: 410-415.
- Sumarni, Murti. 2011. Pengaruh
Employee Retention
Terhadap Turnover Intention
dan Kinerja Karyawan.
*Jurnal Akuntansi dan
Manajemen*. Vol 8, pp: 20-
47.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan
Produktivitas Kerja : Suatu
Tinjauan Dari Aspek
Ergonomi Atau Kaitan
Antara Manusia Dengan
Lingkungan Kerjanya*.
Cetakan Ketiga. Bandung:
Mandar Maju.
- .2011. *Tata Kerja dan
Produktivitas Kerja : Suatu
Tinjauan Dari Aspek
Ergonomi Atau Kaitan
Antara Manusia Dengan
Lingkungan Kerjanya*.
Cetakan Ketiga. Bandung:
Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan
Produktivitas Kerja : Suatu
Tinjauan Dari Aspek
Ergonomi Atau Kaitan
Antara Manusia Dengan
Lingkungan Kerjanya*.
Cetakan Ketiga. Bandung:
Mandar Maju.
- .2011. *Tata Kerja dan
Produktivitas Kerja : Suatu
Tinjauan Dari Aspek
Ergonomi Atau Kaitan
Antara Manusia Dengan
Lingkungan Kerjanya*.
Cetakan Ketiga. Bandung:
Mandar Maju.
- Shidhaye R.V, Divekar D.S, Gaurav
Goel, dan Shidhaye Rahul.
2011. Influence Of Working
Conditions On Job
Satisfaction In Indian
Anesthesiologists: A Cross
Sectional Survey. *Indian
Institute of Public Health
Journal*, 15 (1): pp:30-37.
- . 2011. Influence Of
Working Conditions On Job
Satisfaction In Indian
Anesthesiologists: A Cross
Sectional Survey. *Indian
Institute of Public Health
Journal*, 15 (1): pp:30-37.

**Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan *Perceived Organizational Support*
Terhadap Retensi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening**

Sunyoto. 2012. *Perilaku dalam Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ke-17. Bandung: Alfabeta.

———. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Supardi. 2003. *Kinerja Karyawan*. Jakarta : Ghalia.

Taiwo. 2010. The Influence Of Work Environment On Workers Productivity: A Case Of Selected Oil And Gas Industry In Lagos, Nigeria. *African Journal of Business Management*, 4 (3), pp: 299-307.

Winterton, Jonathan. 2011. A Conceptual Model Of Labour Turnover And Retention. *Human Resource Development International*. 7(3), pp: 371- 390.

Wursanto, Ignasius. 2009. *Dasar – Dasar Ilmu Organisasi*. Edisi dua. Yogyakarta: Andi.