

Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Gaji Terhadap Retensi Karyawan Pada PT. Yasuriang Samudera Rezeki Belawan

Kartini Meliana Hutapea¹, Taufiq Risal²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Potensi Utama

ARTICLE INFO	ABSTRAK
Article history: Received Oct 02, 2025 Revised Oct 16, 2025 Accepted Oct 25, 2025	This study aims to determine the effect of work discipline, workload, and salary on employee retention at PT. Yasuriang Samudera Rezeki Belawan. This study employed quantitative research. The data sources used were primary and secondary data sources. The population was comprised of PT. Yasuriang Samudera Rezeki employees. The sample size was 128 respondents. Data analysis techniques used in this study included descriptive statistics, classical assumption tests, multiple linear regression, and hypothesis testing. Based on the partial test results, it was found that work discipline had a positive and significant effect on employee retention, with a t-value of $4.906 > t\text{-table } 1.979$. Furthermore, workload did not have a positive and significant effect on employee retention, with a t-value of $1.224 < t\text{-table } 1.979$. Similarly, salary had a positive and significant effect on employee retention, with a t-value of $3.572 > t\text{-table } 1.979$. Based on the results of the simultaneous test, it was found that $f\text{ count} > f\text{ table}$, i.e., $33.170 > 2.68$. Therefore, it can be concluded that the variables of work discipline (X1), workload (X2), and salary (X3) collectively have a positive and significant effect on employee retention at PT. Yasuriang Samudera Rezeki.
Keywords: Employee Retention Salary Work Discipline Workload	



Corresponding Author:

Kartini Meliana Hutapea,
Manajemen Bisnis,
Universitas Potensi Utama,
Jl. KL. Yos Sudarso KM 6,5 Tanjung Mulia. Sumatera Utara 20241. Indonesia
Email: info@potensi-utama.ac.id

1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi, perkembangan perusahaan menghadapi persaingan yang sangat ketat. Perusahaan harus mampu memberdayakan karyawannya untuk mencapai kesuksesan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan fungsi dan tujuan yang dapat berhasil mencapai prestasi perusahaan, dan merupakan faktor penting dalam keberhasilan perusahaan. Sebagai penggagas seluruh perusahaan, sumber daya manusia juga merupakan aset berharga perusahaan. Tenaga kerja atau sumber daya manusia dapat mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan dan berperan dalam menjalankan aktivitas perusahaan Damika dan Sriathi (2019). Kegagalan pengelolaan sumber daya manusia dapat mengakibatkan hancurnya pencapaian tujuan organisasi,

antara lain kinerja, laba dan kelangsungan hidup organisasi (Rayadi, 2019). Masalah yang muncul ketika manajemen sumber daya manusia kurang baik adalah menurunnya kinerja pegawai. Keberhasilan suatu perusahaan bergantung pada kinerja, efisiensi, kejujuran, ketekunan dan integritas karyawannya (Ahmed dan Uddin, 2019).

Dalam dunia usaha yang semakin kompetitif, keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh kualitas produk atau layanan, tetapi juga sangat bergantung pada kemampuan perusahaan dalam mempertahankan sumber daya manusianya. PT. Yasuriang Samudera Rezeki sebagai perusahaan yang bergerak di bidang industri kelautan dan logistik menyadari bahwa keberlangsungan dan efektivitas operasional sangat dipengaruhi oleh retensi karyawan. Retensi karyawan yang rendah dapat berdampak negatif terhadap stabilitas perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk memahami faktor-faktor yang berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk bertahan di perusahaan. Retensi karyawan yang rendah dapat menimbulkan dampak negatif seperti meningkatnya biaya untuk pengisian kekosongan posisi yang telah ditinggalkan oleh karyawan sebelumnya, serta hilangnya pengetahuan dan keterampilan penting dalam organisasi (Robbins & Judge, 2019).

Berdasarkan data jumlah karyawan yang keluar dari PT. Yasuriang Samudera Rezeki selama enam tahun terakhir, terlihat adanya tren peningkatan jumlah karyawan yang memutuskan untuk keluar dari tahun ke tahun, khususnya antara tahun 2019 hingga 2023. Pada tahun 2019, tingkat persentase karyawan masih relatif rendah sebesar 6,7%, namun meningkat secara signifikan hingga mencapai puncaknya pada tahun 2023 dengan tingkat persentase sebesar 14,8%. Hal ini mengindikasikan bahwa pihak perusahaan kurang dalam memberikan harapan yang mampu meyakinkan para karyawan agar tidak terjadinya retensi karyawan.

Menurut Hasibuan (2019), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Ketika disiplin kerja ditegakkan secara konsisten dan adil, karyawan merasa lingkungan kerjanya lebih terstruktur dan aman, sehingga muncul rasa nyaman untuk bertahan lebih lama. Selain itu, Siagian (2019) menjelaskan bahwa disiplin kerja yang baik menciptakan suasana kerja yang kondusif, meningkatkan semangat kerja, serta mengurangi konflik internal yang berpotensi membuat karyawan merasa tidak betah. Dengan adanya aturan dan standar kerja yang jelas, karyawan juga lebih memahami ekspektasi perusahaan, sehingga merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi. Gomes (2019) juga menegaskan bahwa kedisiplinan merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi cara kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada keputusan karyawan untuk tetap tinggal di perusahaan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi retensi karyawan adalah beban kerja. Beban kerja merupakan tugas-tugas yang diberikan karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja yang dapat dibedakan lebih lanjut kedalam 2 (dua) kategori sebagai beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitatif. Pemberian beban kerja yang efektif, instansi dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja instansi itu sendiri, karena beban kerja sangat penting bagi sebuah instansi. Namun menurut Kasmir (2019) pemberian beban kerja yang melebihi batas kemampuan pekerja akan beresiko terjadinya retensi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Beban kerja dapat dibedakan lebih lanjut ke dalam beban kerja karena pekerjaan yang berlebih secara kuantitatif yaitu banyaknya jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dengan waktu yang singkat untuk menyelesaikannya. Adapun beban kerja karena overload kualitatif yaitu individu merasa tidak mampu untuk mengerjakan atau menyelesaikan suatu tugas karena pekerjaannya menuntut kemampuan yang lebih tinggi. (Rizky 2019).

Berdasarkan observasi yang dilakukan penulis, pada PT. Yasuriang Samudera Rezeki yakni tidak adanya jobdesk yang jelas untuk setiap pekerja, sehingga yang terjadi adalah dalam setiap harinya para pekerja akan di berikan kerjaan yang berbeda-beda dan juga akan diberikan penambahan beban kerja mulai dari bekerja sesuai target yang di berikan, dan resiko dari pekerja yang tidak memenuhi target akan di potong upah dalam setiap harinya. Setiap karyawan yang bekerja nantinya berharap akan mendapatkan imbalan berupa gaji, yang bertujuan untuk memberikan kesejahteraan bagi pekerja itu sendiri. Menurut As'ad (2019) mendefenisikan gaji sebagai pembayaran serta balas jasa yang diberikan kepada karyawan, tata usaha dan manajer

sebagai konsekuensi dari sumbangan yang diberikannya dalam pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan dalam memberikan imbalan harus membedakan gaji dan upah karena gaji merupakan sesuatu yang diberikan organisasi berdasarkan tingkat pendidikan, jabatan, dan masa kerja seorang karyawan tetapi upah didasarkan pada waktu kerja dan volume atau output yang dihasilkan oleh seorang karyawan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh penulis yakni jumlah upah yang diberikan kepada karyawan khususnya tenaga kerja produksi sebesar Rp. 112.000/hari, kemudian juga pihak perusahaan memberikan asuransi kecelakaan kerja dan juga asuransi kesehatan. Namun disamping itu pihak perusahaan membuat kebijakan mengenai jam kerja karyawan yang mengharuskan karyawan mengerjakan semua pekerjaannya sampai selesai, kecuali pihak perusahaan menyuruh karyawan untuk lembur, istilah yang di buat perusahaan adalah sistem loyalitas. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik melakukan penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja, beban kerja dan gaji terhadap retensi karyawan. Untuk itu, penulis menetapkan judul penelitian ini yaitu "Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Gaji Terhadap Retensi Karyawan Pada PT. Yasuriang Samudera Rezeki".

2. METODE

a. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu jenis penelitian kuantitatif karena di gunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau dapat dikatakan data yang memiliki kecenderungan dapat dianalisis dengan cara teknik statistik. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif yang dimana pendekatan ini digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan dari masing-masing variabel. Data kuantitatif yaitu data dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung seperti angket atau kusioner yang dihitung dalam bentuk tabel, kemudian data tersebut diolah menggunakan uji statistik.

b. Population

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Yasuriang Samudera Rezeki. Untuk jumlah populasinya adalah sebanyak 128 pekerja.

c. Sampel

Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yakni sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2019) Sampling Jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Maka jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah sebanyak 128 sampel.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Deskripsi Karakteristik Responden

Pada bagian ini akan dibahas mengenai gambaran karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, umur responden dan pendidikan terakhir. Sampel yang digunakan berjumlah sebanyak 128 responden dari PT. Yasuriang Samudera Rezeki.

1) Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Adapun jumlah responden berdasarkan jenis kelamin dengan jumlah sampel sebanyak 128 sampel sebagai berikut.

Tabel 1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	68	53.1	53.1	53.1
	Perempuan	60	46.9	46.9	100.0
	Total	128	100.0	100.0	

Sumber: Data Uji SPSS 26

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat dilihat dari 128 responden yang diteliti bahwa responden yang paling dominan adalah yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 68 responden (53,1%) dan untuk perempuan berjumlah sebanyak 60 responden (46,9%), Dapat disimpulkan bahwa responden pada penelitian ini berdasarkan jenis kelamin yaitu laki-laki lebih banyak.

2) Berdasarkan Umur Responden

Adapun jumlah responden berdasarkan umur responden dengan jumlah sampel sebanyak 128 sampel sebagai berikut.

Tabel 2. Karakteristik Berdasarkan Umur Responden

		Umur Responden			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21 - 30	40	31.3	31.3	31.3
	31 - 40	84	65.6	65.6	96.9
	41 - 50	4	3.1	3.1	100.0
	Total	128	100.0	100.0	

Sumber: Data Uji SPSS 26

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat dilihat dari 128 responden yang diteliti bahwa responden yang paling dominan adalah responden yang berusia antara 31 – 40 tahun sebanyak 84 responden (65,6%), kemudian sisanya responden berusia antara 21 – 30 tahun sebanyak 40 responden (31,3%) dan responden yang berusia antara 41 – 50 tahun berjumlah sebanyak 4 responden (3,1%). Maka dapat disimpulkan bahwa responden yang bekerja di PT. Yasuriang Samudera Rezeki adalah yang berusia antara 31 hingga 40 tahun.

3) Berdasarkan Tingkat Pendidikan Responden

Adapun jumlah responden berdasarkan pendidikan terakhir dengan jumlah sampel sebanyak 128 sampel sebagai berikut.

Tabel 3. Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan Responden

		Pendidikan Terakhir			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	125	97.7	97.7	97.7
	S1/S2/S3	3	2.3	2.3	100.0
	Total	128	100.0	100.0	

Sumber: Data Uji SPSS 26

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat dilihat dari 128 responden yang diteliti bahwa responden yang paling dominan adalah responden yang memiliki pendidikan terakhir yakni SMA/SMK sebanyak 125 responden (97,7%) dan sisanya responden yang memiliki pendidikan terakhir yakni S1/S2/S3 sebanyak 3 responden (2,3%). Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Yasuriang Samudera Rezeki adalah karyawan yang memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK.

4) Berdasarkan Lama Menggunakan Produk

Adapun jumlah responden berdasarkan lama menggunakan produk dengan jumlah sampel sebanyak 120 sampel sebagai berikut.

Tabel 4. Karakteristik Berdasarkan Lama Menggunakan Produk

		Lama Menggunakan Produk			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 2 tahun	117	97.5	97.5	97.5
	3 - 4 tahun	3	2.5	2.5	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

Sumber: Data Uji SPSS 26

Berdasarkan Tabel 4. mengenai distribusi responden berdasarkan lama konsumen dalam menggunakan produk, dapat diketahui bahwa dari total 120 responden yang menjadi sampel penelitian, sebagian besar konsumen menggunakan produk selama 1 – 2 tahun lamanya yakni sebanyak 117 responden atau sebesar 97,5%. Sementara sisanya yaitu konsumen yang telah menggunakan produk atau yang telah mengkonsumsi produk Dunkin yakni selama 3 – 4 tahun sebanyak 3 responden atau sebesar 2,5%. Hal ini sesuai dengan temuan bahwa konsumen di dominasi oleh konsumen yang hanya menjadi pelanggan di Dunkin Donuts selama 1 sampai 2 tahun lamanya karena konsumen yang berkunjung di Dunkin Donuts telah menurun terutama bagi konsumen yang telah berlangganan lama di Dunkin memutuskan untuk tidak lagi berkunjung.

b. Analisis Statistik

1) Uji Normalitas

Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (Asymtotic Significance), yaitu :

- Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal.
- Jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

Tabel 5. Hasil Output SPSS Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			128
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.73180615
Most Extreme Differences	Absolute		.074
	Positive		.047
	Negative		-.074
Test Statistic			.074
Asymp. Sig. (2-tailed)			.860 ^c

Sumber: Data Uji SPSS 26

Berdasarkan tabel output SPSS Kolmogorov-Smirnov diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi adalah sebesar 0,860 lebih besar dari 0,05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogorov-smirnov diatas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi secara normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

c) Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
(Constant)	6.718	1.469			
Disiplin Kerja	.350	.071	.405	.658	1.520
Beban Kerja	.092	.075	.089	.841	1.189
Gaji	.287	.080	.316	.572	1.748

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Sumber: Data Uji SPSS 26

Dari tabel uji multokolinearitas diatas dapat dijelaskan bahwa:

- Dengan nilai tolerance $> 0,10$ yaitu untuk variabel disiplin kerja (X1) dengan nilai 0,658, variabel beban kerja (X2) dengan nilai 0,841, dan untuk variabel gaji dengan nilai 0,572 maka hal ini membuktikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

2. Dengan nilai VIF < 10 untuk variabel penelitian disiplin kerja (X1) yaitu sebesar 1,520, untuk variabel beban kerja (X2) dengan nilai VIF sebesar 1,189 dan variabel gaji (X3) dengan nilai VIF sebesar yang berarti 1,748. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai VIF < 10 hal ini menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas dalam model regresi sehingga data dikatakan baik dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

d) Uji Heterokedastisitas

Tabel 7. Uji Heterokedastisitas (Uji Glejser)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
(Constant)	2.360	.854		2.764	.007
Disiplin Kerja	-.054	.039	-.147	-1.382	.169
Beban Kerja	-.071	.044	-.155	-1.618	.108
Gaji	.090	.046	.223	1.952	.153

a. Dependent Variable: Abs

Sumber: Data Uji SPSS 26

Berdasarkan hasil output tabel uji glejser diatas dapat dilihat bahwa nilai sig. pada variabel disiplin kerja yaitu 0,169 yang artinya bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dengan ketentuan sig > dari 0,05, kemudian pada pengujian yang kedua variabel beban kerja yaitu dengan nilai 0,108 yang artinya bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dengan ketentuan sig > dari 0,05, pada pengujian yang ketiga variabel gaji yaitu dengan nilai 0,153 yang artinya bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dengan ketentuan sig > dari 0,05. Kesimpulannya adalah item pernyataan disetiap variabel tidak terjadi heterokedastisitas dengan melihat uji glejser memenuhi ketentuan > dari 0,05 maka dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas.

c. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
(Constant)	6.718	1.469		4.573	.000
Disiplin Kerja	.350	.071	.405	4.906	.000
Beban Kerja	.092	.075	.089	1.224	.223
Gaji	.287	.080	.316	3.572	.001

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Sumber: Data Uji SPSS 26

Persamaan regresinya dari nilai-nilai diatas adalah:

$$Y = 6,718 + 0,350X_1 + 0,092X_2 + 0,287X_3 + e$$

Berdasarkan nilai-nilai regresi untuk variabel bebas disimpulkan bahwa yang paling besar pengaruhnya terhadap retensi karyawan adalah nilai disiplin kerja (X1) sebesar 35%. Berdasarkan keterangan tersebut diketahui bahwa peningkatan terhadap retensi karyawan lebih cenderung dipengaruhi oleh disiplin kerja.

d. Uji Hipotesis Penelitian

1) Uji Parsial (Uji t)

Tabel 9. Uji Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
(Constant)	6.718	1.469		4.573	.000
Disiplin Kerja	.350	.071	.405	4.906	.000
Beban Kerja	.092	.075	.089	1.224	.223
Gaji	.287	.080	.316	3.572	.001

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Sumber: Data Uji SPSS 26

Rumus: $n-k$

Keterangan: n = Jumlah sampel

k = Jumlah Variabel Independent

$n - k$ = nilai $T_{tabel} = 128 - 4 = 124 = 1,979$

Nilai $t_{tabel} = 1,979$

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Retensi Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, dengan kriteria uji hipotesis yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$. Untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 5% yaitu diketahui $(n-k)$ yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variable = $128-4= 124$. Nilai t_{tabel} untuk $n = 124$ adalah 1,979. Dari tabel diatas dapat dilihat pengaruh disiplin kerja terhadap retensi karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} 4,906 > t_{tabel} 1,979$ maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H1 diterima yang berarti secara parsial disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan hal ini di karenakan uji ketentuan dalam Uji T adalah T_{hitung} harus lebih besar dari T_{tabel} .

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Retensi Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, dengan kriteria uji hipotesis yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$. Untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 5% yaitu diketahui $(n-k)$ yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variable = $128-4= 124$. Nilai t_{tabel} untuk $n = 124$ adalah 1,979. Dari tabel diatas dapat dilihat pengaruh beban kerja terhadap retensi karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} 1,224 < t_{tabel} 1,979$ maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H2 ditolak yang berarti secara parsial beban kerja tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan hal ini di karenakan uji ketentuan dalam Uji T adalah T_{hitung} harus lebih besar dari T_{tabel} .

3. Pengaruh Gaji Terhadap Retensi Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, dengan kriteria uji hipotesis yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$. Untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 5% yaitu diketahui $(n-k)$ yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variable = $128-4= 124$. Nilai t_{tabel} untuk $n = 124$ adalah 1,979. Dari tabel diatas dapat dilihat pengaruh gaji terhadap retensi karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} 3,572 > t_{tabel} 1,979$ maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H3 diterima yang berarti secara parsial gaji mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan hal ini di karenakan uji ketentuan dalam Uji T adalah T_{hitung} harus lebih besar dari T_{tabel} .

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja, beban kerja dan gaji terhadap retensi karyawan sebagai berikut. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap retensi karyawan pada PT. Yasuriang Saumdera Rezeki, dari hasil yang diperoleh penulis yang berkaitan dengan variabel disiplin kerja maka dapat dijelaskan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap retensi karyawan pada PT. Yasuriang Saumdera Rezeki. Secara parsial beban kerja tidak

berpengaruh terhadap retensi karyawan pada PT. Yasuriang Saumdera Rezeki, dari hasil yang diperoleh penulis yang berkaitan dengan variabel disiplin kerja maka dapat dijelaskan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap retensi karyawan pada PT. Yasuriang Saumdera Rezeki. Secara parsial gaji berpengaruh terhadap retensi karyawan pada PT. Yasuriang Saumdera Rezeki, dari hasil yang diperoleh penulis yang berkaitan dengan variabel gaji maka dapat dijelaskan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap retensi karyawan pada PT. Yasuriang Saumdera Rezeki. Secara simultan disiplin kerja, beban kerja dan gaji bersama-sama berpengaruh terhadap retensi karyawan pada PT. Yasuriang Saumdera Rezeki, dari hasil dari uji ANOVA (Analysis Of Varians) didapat diketahui adanya pengaruh disiplin kerja, beban kerja dan gaji terhadap retensi karyawan secara simultan. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan maka selanjutnya peneliti memberikan saran agar kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait. Berikut merupakan saran yang diberikan oleh peneliti sebagai berikut; Berdasarkan hasil yang diperoleh penulis dengan melakukan penyebaran kuisioner terhadap karyawan yang dijadikan penulis responden penelitian supaya mendukung hasil penelitian yang transparan serta objektif maka perlu adanya penjabaran yang dilakukan penulis diantaranya: Penulis dalam melakukan penelitian harus mampu meningkatkan ketelitian serta kebenaran dari sebuah data tersebut sehingga nantinya tidak terjadi hal-hal yang diluar dugaan, maka dari itu objektivitas dan transparansi harus mampu diterapkan oleh penulis. Pada pemilihan variabel disiplin kerja, beban kerja, gaji dan juga retensi karyawan dibutuhkan kevalidan sebuah data, yang dimana perlu adanya perbaikan secara terstruktur dan terorganisir secara mendalam sehingga nantinya tercipta manfaat yang dihasilkan dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Susanto, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Individu Terhadap Retensi Karyawan Pada PT. Perkebunan Sumatera Utara". Jurnal Manajemen dan Bisnis, Volume 18 Nomor 1, p-ISSN:1412-0593, e-ISSN:2685-7294.
- Alex S. Nitisemito, (2019). Teori Lingkungan Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Prenadamedia Grub, Jakarta
- Anwar Prabu Mangkunegara., (2018) Teori Kinerja Karyawan *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Penerbit Kencana, Jakarta
- As'ad SU. (2018). Teori Lingkungan Kerja seri Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia Psikolog Industri, Bandung alumni.
- Edy Sutrisno. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama, Penerbit Kencana, Jakarta.
- Effendi (2017). Pengertian Manajemen Edisi ke 2 Yogyakarta : Penerbit STIE YKPN.
- Farahiyah Eki Riantini & Sandra Indrawan (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Organization Citizenship Behavior Tenaga Outsourcing. Jurnal Unej, (online), (<https://jurnal.unej.ac.id>, diakses 1 November 2018).
- Frida Aprillia dkk (2021). *urnal Ilmiah Bisnis, Pasar Modal, dan UMKM* Volume. 1, No.1, Juni 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Perceived Organization Support (Pos) Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Retensi Karyawan.
- Ghozali, Imam dan Ratmono. (2019). Analisis Multivariat dan Ekonometrika dengan Eviews 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Gibson, (2019). Faktor-Faktor Kinerja Karyawan Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama, Penerbit Kencana, Jakarta
- Gondo Kusumo, (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedua, Penerbit PT. Raja Grafindo, Depok.
- Hasibuan (2021). Teori Manajemen Edisi ke 2 Yogyakarta : Penerbit STIE YKPN.
- Heathfield (2021). Pengertian Retensi Karyawan *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Penerbit Kencana, Jakarta
- Henry Simamora, (2019). Indikator Disiplin kerja Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedua, Penerbit PT. Raja Grafindo, Depok.

- Heriyanto (2021). Pengertian Retensi Karyawan Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama, Penerbit Kencana, Jakarta.
- Husain Nurisman (2018). Jurnal STEI Ekonomi, Vol 27, No 02, Juni 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Pengembangan Karyawan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Generasi Y Di PT. Pamapersada Nusantara.
- Ishak, Tanjung dkk,(2019). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedua, Penerbit PT. Raja Grafindo, Depok.
- I Wayan Sentana Putra, Anak Agung Sriathi, (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan, e-jurnal Manajemen Vol. 8, No. 2, 2019:7746-7774, ISSN: 2302-8912.
- Jin et al (2021). Indikator stres kerja Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama, Penerbit Kencana, Jakarta
- Jufrizen (2021). Ketentuan Kualitas Karyawan Edisi ke 2 Yogyakarta: Penerbit STIE YKPN.