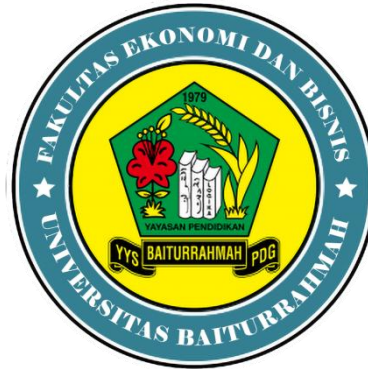


**PENGARUH *SAFETY LEADERSHIP*, PELATIHAN, DAN
PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP
RETENSI KARYAWAN PADA PT. AGRO MUKO
KABUPATEN MUKOMUKO**

SKRIPSI



Diajukan oleh :

Shevaliana Putri Aryni
2110070530213

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar Sarjana Pada
Program Studi S1 Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Baiturrahmah**

**PROGRAM STUDI S1 PRODI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BAITURRAHMAH
PADANG
2025**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BAITURRAHMAH**

**Skripsi, Oktober 2025
Shevaliana Putri Aryni**

Pengaruh Safety Leadership, Pelatihan dan Perceived Organizational Support terhadap Retensi karyawan pada PT. Agro Muko Kabupaten Mukomuko

viii + 172 Halaman + 20 Tabel + 3 Gambar + 9 Lampiran

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *safety leadership*, pelatihan, dan *perceive organizational support* terhadap retensi karyawan pada PT. Agro Muko kabupaten Mukomuko menggunakan teknik purposive sampling, dengan menggunakan rumus Slovin sehingga di dapat sampel sebanyak 75 orang. Teknik pengumpulan data penelitian melalui kuesioner dengan skala *Likert*.

Berdasarkan hasil perhitungan aplikasi SPSS dari uji t diperoleh variabel *safety leadership* dengan nilai t_{hitung} 5,410 dan nilai (Sig=0,000<0,05) dengan df 75-4 =71 maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,665. Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau 5,410 > 1,665 artinya H1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa *safety leadership* berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan pada PT. Agro Muko kabupaten Mukomuko. Variabel pelatihan dengan nilai t_{hitung} 1,269 dan nilai (Sig=0,209>0,05) dengan df 75-4 =71 maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,665. Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau 1,269 < 1,665 artinya H2 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan pada PT. Agro Muko kabupaten Mukomuko. Variabel *perceive organizational support* dengan nilai t_{hitung} 5,617 dan nilai (Sig=0,000<0,05) dengan df 75-4 =71 maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,665. Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau 5,617 > 1,665 artinya H3 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan pada PT. Agro Muko kabupaten Mukomuko.

Berdasarkan Uji F diketahui bahwa nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau 36,543 > 2,73 dan signifikansi $f = 0,000b < 0,05$ artinya H4 diterima. Dapat dikatakan bahwa *Safety Leadership*, Pelatihan, dan *Perceived Organizational Support* berpengaruh secara simultan terhadap retensi karyawan pada PT. Agro Muko Kabupaten Mukomuko.

Nilai koefisien determinasi R Square diperoleh hasil sebesar 0,607 dapat dijelaskan bahwa besarnya pengaruh *Safety Leadership*, Pelatihan, dan *Perceived Organizational Support* terhadap Retensi Karyawan PT. Agro Muko Kabupaten Mukomuko sebesar 60,7% sedangkan sisanya sebesar 39,3% di pengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang digunakan.

Kata kunci : Pengaruh *Safety Leadership*, Pelatihan, dan *Perceive Organizational Support* terhadap Retensi Karyawan

Daftar Bacaan : 55 (2011-2024)

**FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS
BAITURRAHMAH UNIVERSITY**

Thesis, October 2025
Shevaliana Putri Aryni

The Influence of Safety Leadership, Training, and Perceived Organizational Support on Employee Retention at PT. Agro Muko, Mukomuko Regency

viii + 172 pages + 20 tables + 3 figures + 9 Appendices

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of safety leadership, training, and perceived organizational support on employee retention at PT. Agro Muko in Mukomuko Regency. The research employed purposive sampling and used the Slovin formula, resulting in a sample size of 75 respondents. Data were collected through a questionnaire utilizing a Likert scale.

Based on the SPSS test results, the t-test for the safety leadership variable yielded a t-value of 5.410 and a significance value of 0.000 (< 0.05), with degrees of freedom ($df = 75 - 4 = 71$) and a t-table value of 1.666. Since $t\text{-count} > t\text{-table}$ ($5.410 > 1.665$), H_1 is accepted, indicating that safety leadership has a significant effect on employee retention at PT. Agro Muko, Mukomuko Regency. The training variable showed a t-value of 1.269 and a significance value of 0.209 (> 0.05). Since $t\text{-count} < t\text{-table}$ ($1.269 < 1.665$), H_2 is rejected, meaning that training does not have a significant effect on employee retention. The perceived organizational support variable showed a t-value of 5.617 and a significance value of 0.000 (< 0.05). As $t\text{-count} > t\text{-table}$ ($5.617 > 1.665$), H_3 is accepted, indicating that perceived organizational support significantly influences employee retention at PT. Agro Muko.

The F-test results indicate that $F\text{-count} > F\text{-table}$ ($36.543 > 2.73$) with a significance value of 0.000 (< 0.05), thus H_4 is accepted. This confirms that safety leadership, training, and perceived organizational support simultaneously have a significant effect on employee retention at PT. Agro Muko, Mukomuko Regency.

The coefficient of determination (R^2) is 0.607, meaning that 60.7% of the variance in employee retention can be explained by the variables of safety leadership, training, and perceived organizational support, while the remaining 39.3% is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: Safety Leadership, Training, Perceived Organizational Support, Employee Retention

References: 55 (2011–2024)

PERNYATAAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh *Safety Leadership*, Pelatihan dan *Perceived Organizational Support* terhadap Retensi Karyawan pada PT. Agro Muko Kabupaten Mukomuko
Nama : Shevaliama Putri Aryni
NPM : 2110070530213
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Skripsi ini telah di periksa, disetujui dan dipertahankan di hadapan Tim Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baiturrahmah dan dinyatakan LULUS dalam ujian komprehensif pada Tanggal 30 Juli 2025

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr.Yulihardi, S.E.,M.M
NIDN : 1013076401

Afrida, S.E., M.M., Akt
NIDN : 1007087003

Pengesahan

UNIVERSITAS BAITURRAHMAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
DEKAN

Dr. Yefri Reswita, S.E.,M.Si.,Akt
NIDN : 1027017001

PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

Judul Skripsi : Pengaruh *Safety Leadership*, Pelatihan dan *Perceived Organizational Support* terhadap Retensi Karyawan pada PT. Agro Muko Kabupaten Mukomuko
Nama : Shevaliama Putri Aryni
NPM : 2110070530213
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Skripsi ini telah di periksa, disetujui dan dipertahankan di hadapan Tim Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baiturrahmah dan dinyatakan LULUS dalam ujian komprehensif pada Tanggal 30 Juli 2025.

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr.Yulihardi, S.E.,M.M
NIDN : 1013076401

Afrida, S.E., M.M., Akt
NIDN : 1007087003

Pengesahan

Ketua Program Studi Manajemen

Rina Febriani, S.E., M.Si
NIDN : 1008028401

PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI

Nama : Shevaliana Putri Aryni

NPM : 2110070530213

Dinyatakan Lulus Pada Ujian Skripsi

**Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas
Baiturrahmah**

Dengan Judul:

**“Pengaruh *Safety Leadership*, Pelatihan dan *Perceived Organizational Support*
terhadap Retensi Karyawan pada PT. Agro Muko Kabupaten Mukomuko”**

Padang, 30 Juli 2025

Tim Penguji

Tanda Tangan

- | | | |
|-------------------------|---------------------------------------|---------------|
| 1. Ketua | : Harry Wahyudi, Ph.D | 1..... |
| 2. Penguji I | : Dr.Edi Suandi, M.M | 2..... |
| 3. Penguji II | : Chandra Syahputra, S.E., M.M | 3..... |
| 4. Pembimbing I | : Dr. Yulihardi, S.E., M.M | 4..... |
| 5. Pembimbing II | : Afrida, S.E., M.M., Akt | 5..... |

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama	: Shevaliana Putri Aryni
Tempat & Tanggal Lahir	: Mukomuko, 12 April 2003
Jenis Kelamin	: Perempuan
Fakultas	: Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi	: Manajemen
Agama	: Islam
Nama Ayah	: Harry Rusli
Nama Ibu	: Farda Wasni
Anak Ke	: 2 (Kedua)
Alamat	: Jl. Padat Karya Desa Ujung Padang, Kecamatan Mukomuko, Kabupaten Kota Mukomuko, Bengkulu.

RIWAYAT PENDIDIKAN

- | | | |
|-----------------------------|---|--------------------|
| 1. SDN 03 Kota Mukomuko | : | Lulusan Tahun 2015 |
| 2. SMPN 03 Kota Mukomuko | : | Lulusan Tahun 2018 |
| 3. SMAN 01 Kota Mukomuko | : | Lulusan Tahun 2021 |
| 4. Universitas Baiturrahmah | : | Lulusan Tahun 2025 |

MOTO

“Maka Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”

(Q.S Al-Insyirah: 5-6)

“Take a risk or lose the chance”

(Autumn Jones Lake)

PERSEMBAHAN

Dengan menyebut nama Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penayang, segala puji dan syukur penulis panjatkan atas limpahan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya. Berkat pertolongan-Nya, penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Dengan penuh rasa syukur, karya ini penulis persembahkan untuk :

1. To my beloved Bunda, Farda Wasni.

Bunda adalah sosok wanita hebat yang selalu membuat penulis kagum, serta membuat penulis merasa sangat bersyukur telah terlahir sebagai anak bunda, dan rasa syukur itu tidak pernah berhenti penulis rasakan setiap hari. Bunda, terima kasih telah bertahan dan berusaha untuk selalu kuat dalam menghadapi kehidupan yang penuh tantangan ini. Terima kasih atas segala dukungan, doa, serta kasih sayang dan cinta yang begitu besar yang telah bunda berikan kepada penulis. Terima kasih telah menjadi orang tua yang selalu mendukung setiap keinginan penulis, selalu mengusahakan yang terbaik untuk penulis, dan terus berusaha menjadi bunda yang luar biasa. Tuhan, izinkan bunda untuk hidup lebih lama agar dapat melihat penulis menjadi orang yang sukses dan dapat memberikan banyak hal baik untuk bunda. Izinkan bunda untuk terus ada bersama penulis dalam keadaan sehat, serta limpahkanlah kebahagiaan, rasa aman, dan cinta yang besar dalam

kehidupan bunda. *Even though I rarely express directly how much love and affection I have for my beloved bunda, God knows and witnesses how deeply I feel that love and affection.*

2. To my greatest Papa, Harry Rusli.

Papa adalah cinta pertama bagi penulis, cinta yang papa berikan begitu besar hingga papa selalu berusaha memberikan yang terbaik, memastikan penulis merasa aman, serta memenuhi setiap kebutuhan dan keinginan penulis. Terima kasih, papa, karena selalu bertanggung jawab atas kehidupan penulis, terus berusaha menjadi orang tua yang hebat, dan tetap kuat dalam menghadapi kehidupan yang penuh tantangan ini. Terima kasih Tuhan, telah mengizinkan penulis memiliki orang tua seperti papa, yang senantiasa memberikan kasih sayang begitu besar dan menjadikan penulis sebagai anak perempuan pertama yang selalu papa usahakan kebahagiaannya. Tuhan, berikanlah banyak kebahagiaan dan kasih sayang yang melimpah untuk papa, serta izinkan penulis menjadi anak yang sukses agar dapat membalas segala kebaikan papa. Semoga penulis dapat menjadi anak perempuan pertama yang membuat papa bangga. *God is a witness to how much love and affection I feel for my my greatest papa, even though I rarely express it directly.*

3. To my amazing older brother, Dika Arwan Pratama.

Abang adalah sosok saudara yang selalu mengajari penulis banyak hal, membantu penulis menjadi lebih mandiri, dan menguatkan penulis untuk menghadapi berbagai hal dalam kehidupan. Abang juga menjadi salah satu panutan dalam hal-hal baik, yang berhasil membuat penulis terus belajar, bertumbuh, dan berkembang menjadi pribadi yang lebih baik dari sebelumnya. Terima kasih, Abang, telah memberikan banyak pelajaran hidup yang berharga, kasih sayang yang tulus, serta selalu berusaha menjadi saudara yang baik dan dapat diandalkan. Terima kasih juga telah mendukung berbagai hobi penulis, berbagi banyak hal, bercerita dengan terbuka, dan selalu hadir dengan ketulusan. *Although in our sibling relationship we rarely express directly how much we care*

for each other, I know that you love me very much, and I also truly love my amazing older brother.

4. To my pretty little sister, Meccaliana Dwi Putri Aryni.

Adik kecil penulis yang paling penulis sayangi dan cintai. Mecca, terima kasih telah menjadi adik yang cantik dan lucu yang hadir dalam kehidupan penulis. Kehadiran Mecca membuat penulis termotivasi untuk belajar menjadi kakak yang lebih baik, kakak yang berusaha membuat Mecca bahagia, memenuhi keinginan Mecca, menjadi panutan yang baik, dan selalu bisa Mecca andalkan dalam segala hal. Kehadiran Mecca juga menjadi alasan penulis untuk tetap kuat menghadapi berbagai hal dalam hidup, agar dapat memberikan yang terbaik untuk Mecca. *Mecca, may God allow your sister to always be there for you, to watch you grow, to accompany you, and to be someone you can always trust. Your older sister will always do her best for you. She is truly grateful to have you, loves you deeply, and will always cherish you, my pretty little sister.*

5. To my cherished Grandpa Djamaluddin Abbas (Alm.) & Grandma Artiwi Syafir (Almh.).

Terima kasih kepada Dang dan Ayek yang telah merawat dan menyayangi penulis dengan penuh kasih sejak kecil, selalu menunjukkan cinta dan perhatian yang besar. Peran Dang dan Ayek sangat berarti dalam kehidupan penulis hingga penulis dapat tumbuh menjadi pribadi yang beretika dan memiliki empati tinggi. *Grandpa and Grandma, I love, cherish, and miss you so deeply. Even though you are no longer in this world, my prayers for you never cease, may God grant you a peaceful resting place and the eternal beauty of Paradise.*

6. To my aunts, Dwi Windarti & Sri Rika Rahayu

Terima kasih telah menjadi sosok seperti ibu kedua bagi penulis, selalu siap membantu dan merespons dengan cepat setiap kali penulis membutuhkan bantuan. Terima kasih atas segala dukungan, kasih sayang, dan arahan yang diberikan agar penulis menjadi pribadi yang lebih baik. Terima kasih pula atas nasehat-nasehat yang begitu berharga

bagi kehidupan penulis, atas doa dan segala upaya agar penulis dapat meraih kesuksesan, serta atas kesediaan umi dan bucik mendengarkan setiap keluh kesah dan memberikan solusi terbaik untuk setiap masalah yang dihadapi. Penulis sangat bersyukur kepada Tuhan karena diizinkan memiliki keluarga besar yang salah satunya adalah umi dan bucik, sosok yang selalu berusaha membantu dan menuntun penulis dalam menata masa depan.

7. To my dearest cousins.

- a. Terima kasih, Akhdan, Azighah, Faeyza, Zhafira, Fatimah, dan yang lainnya, telah hadir dan memberikan begitu banyak kegembiraan serta kebahagiaan dalam kehidupan penulis. Terima kasih telah meluangkan waktu untuk berbagi cerita, bermain bersama, mendengarkan arahan penulis, dan menjadikan penulis sebagai sosok yang dapat dipercaya serta diandalkan. Terima kasih juga karena telah menjadi sepupu yang selalu mendukung penulis, saling menyayangi, melindungi, dan membantu satu sama lain. Kehadiran kalian membuat penulis merasa sangat bersyukur memiliki keluarga seperti kalian, keluarga yang penuh kehangatan, kasih sayang, dan kebersamaan.
- b. Kepada Kanaya Melani Aquino, penulis berterima kasih karena telah menjadi teman sekaligus keluarga yang selalu hadir dalam setiap cerita hidup penulis. Terima kasih telah menemani penulis berbagi tawa, rahasia kecil, dan cerita-cerita yang tak akan pernah membosankan. Semoga kebersamaan ini terus bertahan, dan semoga Kanaya selalu dikelilingi oleh cinta, kebahagiaan, dan hal-hal indah. Terima kasih karena selalu menjadi sosok yang menyenangkan, yang hadir membawa keceriaan bahkan di hari-hari penulis yang melelahkan. Terima kasih telah mau terbuka, berbagi banyak hal.

8. To the person I love the most, Rendy Baskara.

Terima kasih telah menemani penulis selama hampir tiga tahun ini. Terima kasih atas cinta yang begitu besar, kasih sayang yang tulus, dan kepercayaan yang selalu dijaga hingga detik ini. Terima kasih, Baskara, telah hadir dalam kehidupan penulis dan memberikan begitu banyak kebahagiaan. Terima kasih karena telah berbagi banyak hal, selalu menjadi orang pertama yang mendukung penulis dalam setiap langkah, menjadikan penulis sebagai prioritas utama, serta mengusahakan segala sesuatu yang terbaik untuk penulis. Terima kasih karena selalu menghargai hal-hal kecil yang penulis lakukan, mengapresiasi setiap pencapaian penulis, dan meluangkan banyak waktu untuk bersama. Terima kasih karena selalu berusaha mengkomunikasikan segala sesuatu dengan baik, menjadi tempat penulis berbagi cerita, tempat pulang, dan tempat bernaung ketika penulis lelah. Penulis juga berterima kasih karena Baskara selalu berusaha untuk tidak mengecewakan, selalu belajar dari setiap kesalahan agar tidak mengulanginya, dan berusaha menjadi pasangan yang lebih baik setiap harinya. Kesabaran, ketenangan, dan kelembutan Baskara dalam menghadapi penulis di saat emosi sedang tidak stabil adalah hal yang sangat berarti. Baskara selalu memahami keinginan dan harapan penulis, serta berusaha mewujudkannya satu per satu. Penulis sangat bersyukur karena hingga saat ini, Baskara tetap menepati setiap janji dan membuktikan setiap kata yang pernah diucapkan. *God, thank You for allowing Baskara to come into my life. Thank You because I can still be with Baskara until this moment. I feel truly glad and grateful for that. I am deeply thankful for the relationship I share with Baskara. May God continue to bring many good things into this relationship and into the life of Baskara, the person I love the most.*

9. To my precious childhood friend, Rani Novia Rhama Delia.

Terima kasih telah menemani penulis sejak kecil hingga saat ini, selama empat belas tahun. Terima kasih telah menjadi tempat bagi penulis untuk berkeluh kesah, menjadi pendengar setiap kali penulis ingin menceritakan banyak hal, dan tetap memilih untuk menjadi sahabat penulis hingga saat ini. Semoga Tuhan mengizinkan Karan untuk terus menjadi sahabat penulis selamanya. Terima kasih karena telah memberikan banyak arahan dan kritik yang membangun, yang membuat penulis terus belajar menjadi pribadi yang lebih baik, telah menemani penulis berproses melewati berbagai hal dalam kehidupan ini, selalu bersedia menjelaskan dan berbagi pengetahuan agar penulis dapat menambah wawasan. Penulis berterima kasih karena Karan memberikan kepercayaan, berdiskusi bersama, serta mendengarkan dan menghargai setiap pendapat penulis. *This friendship is one of the most valuable things I have and I am truly grateful to have a best friend like Karan, someone who has grown with me, laughed with me, and strengthened me at every step. Not many people can stay this long, and I feel lucky that my precious childhood friend, Karan, is one of them.*

10. To my lovely childhood friend, Annisa Nurjannah.

Terima kasih telah menemani seluruh proses penulis hingga berada di bangku perkuliahan ini, menjadi sosok yang paling memahami bagaimana perjuangan penulis sampai detik ini, serta menjadi sahabat yang berjuang bersama dalam setiap langkah. Terima kasih telah mempercayai penulis untuk menjadi tempat berbagi cerita, keluh kesah, dan permasalahan hidup yang dihadapi. Kita telah melalui banyak kebahagiaan maupun kesedihan bersama, saling menguatkan satu sama lain dalam setiap keadaan. Setiap kenangan, canda, dan percakapan kecil menjadi hal berharga yang akan selalu penulis ingat. Terima kasih telah menghabiskan waktu selama empat belas tahun dan tetap memilih untuk terus menjadi sahabat penulis hingga saat ini. Semoga Tuhan mengizinkan penulis untuk selalu menjadi sahabat Nisa untuk selamanya, dan terus berproses bersama dalam mewujudkan banyak

harapan. *I am truly grateful to have a best friend like my lovely childhood friend, Nisa, someone who is always present with sincerity, supports without being asked, and understands without the need for explanation. May this friendship remain strong, even as time goes by and distance may come between us.*

11. To my sweetest friend, Rahmi Fitri.

Ami, Terima kasih telah menjadi teman yang baik, selalu membantu penulis dalam banyak hal selama proses penyusunan skripsi ini. penulis belajar banyak hal, berbagi cerita, berdiskusi, dan tertawa di tengah lelahnya perjalanan akhir perkuliahan. Terima kasih Ami telah menunjukkan banyak hal yang membuat penulis kagum dengan cara pandang yang Ami miliki. Penulis tidak akan melupakan setiap kebaikan yang telah Ami berikan, Penulis merasa sangat bersyukur karena di semester akhir ini, Tuhan mempertemukan penulis dengan seseorang yang tidak hanya cerdas dan hangat, tetapi juga tulus dalam berteman. Ada rasa senang karena akhirnya kita menjadi teman dekat, namun juga ada kesedihan karena masa kuliah ini akan segera berakhir, dan waktu untuk bersama tidak lagi sebanyak dulu. *My sweetest friend, Ami, thank you for being a part of my journey. I hope that even when distance separates us, our friendship will continue to remain warm and close.*

12. To my fun-loving friend, Mitha Huljanah Davilla.

Seorang teman yang penulis kenal pada saat kegiatan magang. Penulis mengenal sosok yang aktif menyapa, mudah bergaul, dan selalu membawa suasana menjadi lebih hidup. Tidak butuh waktu lama bagi penulis untuk merasa nyaman berinteraksi, karena dari awal sudah terlihat bahwa Mitha adalah pribadi yang menyenangkan. Hubungan pertemanan terus berlanjut hingga saat ini, di penghujung perjalanan perkuliahan. Banyak cerita, tawa, bahkan lelah yang pernah dibagi. Dalam penyusunan skripsi, saling membantu satu sama lain, dan memberi dukungan di saat proses terasa begitu berat. Penulis berterima kasih karena Mitha mau berbagi cerita, dan keluh kesah. Namun satu

hal yang ingin penulis sampaikan, semoga ke depan Mitha semakin berani mengungkapkan apa yang dirasakan. Jika ada hal yang tidak disukai jangan memilih untuk memendam dan diam, karena keterbukaan adalah salah satu hal yang memperkuat hubungan pertemanan. *May God return all your kindness with happiness, ease, and success in every step of your life, my fun-loving friend, Mitha.*

13. To my cutest friend, Dea Maharani.

Terima kasih telah menjadi teman yang selalu membawa energi positif, keceriaan, dan semangat dalam setiap pertemuan. Sejak pertama kali berkenalan, Dea telah meninggalkan kesan yang luar biasa bagi penulis karena sikapnya yang ramah, hangat, dan mudah bergaul. Selalu siap untuk berdiskusi atau berbagi pendapat tentang berbagai hal, dan penulis sangat menghargai responsnya yang cepat, terbuka, serta menyenangkan, sehingga setiap percakapan menjadi hidup dan bermakna. Dea mengajarkan penulis bahwa hal-hal kecil, unik, atau berbeda bisa menjadi sangat menyenangkan jika dijalani dengan sikap positif. Penulis belajar melihat hal-hal sederhana dengan rasa syukur serta menyadari pentingnya menjaga keceriaan dalam menjalani hidup. Penulis berharap pertemanan ini akan selalu terjaga, meskipun waktu untuk bersama tidak lagi banyak. *Every shared moment, every laugh, and every conversation fills me with gratitude. My cutest friend, Dea, your presence brings not only joy but also inspiration, energy, and vibrant colors, making my journey truly special.*

14. To my kindest friend, Nesa Oktaviona.

Terima kasih telah menjadi teman yang hadir dengan ketenangan dan kebaikan hati yang luar biasa. Walaupun kita baru benar-benar dekat di semester akhir ini. Terima kasih karena selalu mau berbagi cerita, mendengarkan tanpa menghakimi, dan memberikan sudut pandang yang menenangkan setiap kali kebingungan datang. Penulis kagum pada cara Ines melihat segala sesuatu dari sisi positif. Sikap Ines yang peka terhadap sekitar, perhatian tanpa diminta, dan kemampuan Ines menjaga suasana dengan candaan ringan di tengah seriusnya perjuangan

akhir ini, semua itu meninggalkan kesan yang dalam bagi penulis. Terima kasih telah menjadi teman yang bukan hanya hadir untuk berbagi tawa, tetapi juga menjadi tempat berbagi cerita, keluh kesah, dan semangat. Pertemanan singkat di penghujung perjalanan kuliah ini menjadi salah satu bagian paling berharga dalam proses panjang penyusunan skripsi ini. *My kindest friend, Ines, may your gentle heart, your calm soul, and your inner strength always stay with you as you walk through every chapter of your life.*

15. To my virtual friends

- a. Terima kasih yang sebesar-besarnya penulis sampaikan kepada Kak Chris atas pertemanan yang telah terjalin selama kurang lebih tujuh tahun. Meskipun jarak memisahkan dan pertemuan hanya terjadi secara virtual, penulis bersyukur karena hubungan ini tetap terjaga dengan baik hingga saat ini. Terima kasih telah berbagi banyak cerita, menemani hari-hari penuh suka dan duka, serta selalu ada untuk saling menguatkan dan memberi semangat di setiap fase kehidupan. Persahabatan yang tumbuh tanpa batas ruang ini menjadi salah satu hal yang paling berharga bagi penulis.
- b. Kepada Peven dan Chelsea, terima kasih telah hadir dalam kehidupan penulis selama kurang lebih empat tahun terakhir. Terima kasih telah berbagi begitu banyak cerita, tawa, dan diskusi panjang tentang berbagai hal, serta menemani dalam setiap proses perjalanan ini. Kalian telah menjadi tempat penulis berkeluh kesah, berbagi mimpi, dan merayakan setiap pencapaian kecil bersama. Bagi penulis, kalian bukan hanya teman, tetapi sudah seperti saudara sendiri yang selalu mengerti tanpa banyak kata dan hadir dengan ketulusan yang luar biasa. Meskipun pertemuan hanya terjadi secara virtual, penulis bersyukur karena hubungan ini tetap terjaga dengan baik hingga saat ini.
- c. Kepada Cacacaca, terima kasih telah mau berbagi banyak hal, tertawa bersama, dan menghadirkan suasana yang hangat serta menyenangkan setiap kali berinteraksi. Walau belum pernah bertemu secara langsung, penulis tetap merasakan kedekatan yang nyata. Rasa syukur penulis

hadir karena hubungan ini terus terjaga dengan baik hingga kini. Terima kasih atas perhatian, dukungan, dan kebersamaan yang tulus yang membuat setiap momen terasa ringan dan penuh makna. Bagipenulis, Caca sudah seperti adik sendiri, seseorang yang kehadirannya membawa keceriaan, kehangatan, dan semangat positif di setiap perbincangan.

- d. Kepada seluruh teman-teman SNKSQ yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, terima kasih telah menemani masa pandemi Covid-19 meskipun hanya secara virtual. Penulis merasakan banyak keseruan, canda, dan kebahagiaan saat menghabiskan waktu bersama kalian. Terima kasih karena telah menjadi bagian dari kenangan yang begitu berharga, yang membuat masa sulit kala itu terasa lebih mudah dijalani. Penulis bersyukur hingga detik ini komunikasi masih terjalin dengan baik, dan berharap hubungan ini akan terus bertahan dalam waktu yang lama.

16. To my college friends

Morin, Virka, Yusuf, Wandu, dan Arifa Terima kasih telah menjadi teman seperjuangan yang luar biasa dalam proses panjang penyusunan skripsi ini. Penulis sangat bersyukur dapat melewati setiap tahap, mulai dari kebingungan, kelelahan, hingga tawa penuh lega, bersama kalian semua. Terima kasih atas setiap waktu yang telah dihabiskan bersama, berbagi cerita, serta menciptakan tawa yang mampu meringankan tekanan di tengah padatnya perjuangan akhir ini. Kalian bukan hanya rekan seperjuangan, tetapi juga bagian dari kenangan terbaik yang akan selalu penulis ingat dalam perjalanan akademik ini. Semoga pertemanan yang terjalin selama masa penuh perjuangan ini tidak berhenti sampai di sini, tetapi terus berlanjut dalam setiap langkah kehidupan ke depan.

17. To my most precious self, Shevaliana Putri Aryni.

Terima kasih telah bertahan sejauh ini, melewati begitu banyak hal yang tidak selalu mudah untuk dihadapi. Terima kasih telah memilih untuk tetap berjalan, meski sering kali langkah terasa berat. Penulis bangga pada diri sendiri yang terus berusaha belajar, tumbuh, dan berkembang menjadi pribadi yang lebih baik dari waktu ke waktu. Terima kasih karena telah mau menerima segala hal yang terjadi, bahkan yang sempat menimbulkan rasa kecewa dan lelah. Terima kasih karena telah belajar berdamai dengan keadaan, serta terus menanamkan keyakinan bahwa setiap proses memiliki maknanya sendiri. Perjalanan ini mungkin tidak sempurna, namun setiap langkah yang telah dilalui menunjukkan kekuatan dan keberanian yang tak ternilai. Penulis berharap diri ini akan terus tumbuh menjadi pribadi yang lebih bijak, lebih kuat, dan tetap memiliki hati yang lembut di setiap perjalanan hidup yang akan datang.

Salam

Shevaliana Putri Aryni

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Shevaliana Putri Aryni
NPM : 2110070530213
Program Studi : Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Konsentrasi : Manajemen
Jenjang : Strata 1

Menyatakan bahwa saya tidak melakukan tindakan plagiasi dalam penulisan skripsi saya yang berjudul : Pengaruh *Safety Leadership*, Pelatihan, dan *Perceived Organizational Support* Terhadap Retensi Karyawan Pada PT. Agro Muko Kabupaten Mukomuko.

Apabila dikemudian hari terbukti saya melakukan tindakan plagiat, maka saya bersedia menerima sanksi yang telah ditetapkan.

demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Padang, 10 Oktober 2025
Yang menyatakan

Materai 10.000

Shevaliana Putri Aryni
2110070530213

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **"Pengaruh *Safety Leadership*, Pelatihan, dan *Perceived Organizational Support* terhadap Retensi Karyawan Pada PT. Agro Muko Kabupaten Mukomuko"**.

Peneliti menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari tahap awal sampai pada tahap akhir penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.

Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi ini:

1. Dr. Ibu Yefri Reswita, S.E., M.Si, Akt, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baiturrahmah yang telah memberikan dukungan kepada penulis menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baiturrahmah Padang.
2. Ibu Tilawatil Ciseta Yoda, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baiturrahmah Padang.
3. Bapak Harry Wahyudi, Ph.D selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baiturrahmah Padang.
4. Ibu Rina Febriani, S.E., M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen dan Bapak Chandra Syahputra S.E., M.M selaku Sekretaris Prodi Manajemen yang telah memfasilitasi tahap penulisan skripsi ini.

5. Bapak Dr. Yulihardi S.E., M.M selaku dosen pembimbing I dan Ibu Afrida S.E., M.M, Akt selaku dosen pembimbing II yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan peneliti dalam penyusunan skripsi ini.
6. Bapak David Malik, S.E, MBA selaku Ketua Program Studi Kewirausahaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baiturrahmah Padang.
7. Bapak/Ibu di PT. Agro Muko yang telah banyak membantu dalam usaha memperoleh data yang peneliti perlukan.
8. Seluruh Staf Dosen, Karyawan dan Karyawati Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baiturrahmah Padang.
9. Orang tua dan keluarga peneliti yang telah memberikan bantuan dukungan material dan moral.
10. Rekan-rekan seangkatan, sahabat, dan semua pihak yang telah banyak membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, peneliti berharap Allah SWT berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi. Peneliti terbuka terhadap kritik dan saran demi penyempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini memberi manfaat bagi pengembangan ilmu.

Padang, Oktober 2025

Peneliti

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	17
1.3 Tujuan Penelitian.....	18
1.4 Manfaat Penelitian.....	18
BAB II LANDASAN TEORI.....	20
2.1 Landasan Teori.....	20
2.1.1 Retensi Karyawan.....	20
2.1.2 Faktor - Faktor yang mempengaruhi Retensi Karyawan.....	20
2.1.3 Indikator - indikator Retensi Karyawan.....	22
2.2 <i>Safety Leadership</i>	22
2.2.1 Pengertian <i>Safety Leadership</i>	22
2.2.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi <i>Safety Leadership</i>	24
2.2.3 Indikator-Indikator <i>Safety Leadership</i>	25
2.3 Pelatihan.....	25
2.3.1 Pengertian Pelatihan.....	25
2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Pelatihan.....	26
2.3.3 Indakor-indikator Pelatihan.....	27
2.4 <i>Perceived Organizational Support</i>	28
2.4.1 Pengertian <i>Perceived Organizational Support</i>	28
2.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Perceived Organizational Support</i> ...	29
2.4.3 Indikator-indikator yang mempengaruhi <i>Perceived Organizational Support</i>	30
2.5 Penelitian Terdahulu.....	30
2.6 Hubungan Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis.....	38
2.6.1 Hubungan <i>Safety Leadership</i> (X ₁) Terhadap Retensi Karyawan.....	38
2.6.2 Hubungan Pelatihan (X ₂) Terhadap Retensi karyawan.....	38

2.6.3 Hubungan <i>Perceived Organizational Support</i> (X ₃) Terhadap Retensi karyawan	39
2.6.4 Hubungan Variabel <i>Safety Leadership</i> (X ₁), Pelatihan (X ₂) dan <i>Perceived Organizational Support</i> (X ₃) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan (Y)	40
2.7 Kerangka Penelitian	41
BAB III METODE PENELITIAN	43
3.1 Desain Penelitian	43
3.2 Tempat Penelitian dan Waktu	43
3.3 Variabel Penelitian	43
3.3.1 Variabel Dependen	44
3.3.2 Variabel Independen	44
3.4 Populasi dan Sampel	44
3.4.1 Populasi	44
3.4.2 Sampel	44
3.5 Teknik pengambilan sampel	45
3.6 Jenis dan Sumber Data	46
3.6.1 Jenis Data	46
3.6.2 Sumber Data	46
3.7 Teknik Pengumpulan Data	47
3.8 Definisi Operasional	48
3.9 Uji Instrumen Penelitian	51
3.9.1 Uji Validitas dan Reliabilitas	51
3.10 Tingkat Capaian Responden (TCR)	53
3.11 Uji Asumsi Klasik	54
3.12 Uji Regresi Linear Berganda	57
3.13 Uji-t (Parsial)	58
3.14 Uji-f (Simultan)	58
3.15 Uji R-Square (Determinan)	59
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	61
4.1 Profil Objek Penelitian	61
4.1.1 Sejarah Singkat PT. Agro Muko	61
4.2 Visi dan Misi	61
4.2.1 Visi	61
4.2.2 Misi	61

4.3 Struktur Organisasi PT. Agro Muko	63
4.4 Karakteristik Responden	64
4.4.1 Deskriptif Identitas Responden	64
4.5 Uji Instrument Penelitian	66
4.5.1 Uji Validitas	66
4.5.2 Uji Reliabilitas	70
4.6 Total Capaian Responden (TCR)	71
4.7 Uji Asumsi Klasik	86
4.7.1 Uji Normalitas	86
4.7.2 Uji Multikolinearitas	87
4.7.3 Uji Heteroskedastisitas	88
4.7.4 Uji Autokorelasi	90
4.8 Uji Hipotesis	90
4.8.1 Uji Regresi Linear Berganda	90
4.8.2 Uji T (Parsial)	92
4.8.3 Uji F (Simultan)	94
4.8.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	95
4.9 Pembahasan Hasil Penelitian	96
4.9.1 Pengaruh <i>Safety Leadership</i> Terhadap Retensi Karyawan pada PT. Agro Muko	96
4.9.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Retensi Karyawan pada PT. Agro Muko	98
4.9.3 Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> Terhadap Retensi Karyawan pada PT. Agro Muko	101
4.9.4 Pengaruh <i>Safety Leadership</i> , Pelatihan, dan <i>Perceived Organizational Support</i> pada PT. Agro Muko	103
BAB VKESIMPULAN DAN SARAN	105
5.1 Kesimpulan	105
5.2. Implikasi Penelitian	106
5.3 Keterbatasan Penelitian	107
5.4 Saran	107
DAFTAR PUSTAKA	110
LAMPIRAN	115

DAFTAR TABEL

Nomor Tabel	Halaman
1.1 Jumlah Karyawan Berdasarkan Divisi pada PT Agro Muko	3
1.2 Jumlah Karyawan Divisi Perkebunan Berdasarkan Posisi Jabatan	5
1.3 Tingkat Retensi Karyawan PT Agro Muko Tahun 2020-2024	7
1.4 Jumlah Pelatihan di PT Agro Muko Tahun 2020-2024	12
1.5 Jenis Dukungan Organisasi di PT Agro Muko	16
2.1 Penelitian Terdahulu	36
3.1 Kriteria dan Pertimbangan	46
3.2 Kisi-kisi Instrumen Penelitian	50
3.3 Skala Pengukuran Variabel Penelitian	51
3.4 Tingkat Capaian Responden	54
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	65
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	65
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	66
4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Retensi Karyawan	67
4.6 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Safety Leadership</i>	68
4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan	69
4.8 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Perceived Organizational Support</i>	70
4.9 Hasil Uji Reliabilitas	71
4.10 Deskriptif Retensi Karyawan	72
4.11 Deskriptif <i>Safety Leadership</i>	75
4.12 Deskriptif Pelatihan	79
4.13 Deskriptif <i>Perceived Organizational Support</i>	83
4.14 Hasil Uji Normalitas	87
4.15 Hasil Uji Multikolinearitas	88
4.16 Hasil Uji Autokorelasi	90
4.17 Persamaan Regresi Linear Berganda	91
4.18 Hasil Uji T (Parsial)	93
4.19 Hasil Uji F	95
4.20 Hasil Uji R ²	95

DAFTAR GAMBAR

Nomor Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Penelitian	42
4.1 Struktur Organisasi PT. Agro Muko	63
4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	89

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor Lampiran	Halaman
LAMPIRAN 1 Kuesioner Penelitian	115
LAMPIRAN 2 Surat Izin Penelitian dan Surat Balasan Penelitian	121
LAMPIRAN 3 Tabulasi 30 Responden	125
LAMPIRAN 4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	130
LAMPIRAN 5 Tabulasi 75 Responden	135
LAMPIRAN 6 Uji Asumsi Klasik dan Uji Hipotesis	144
LAMPIRAN 7 Turnitin	148
LAMPIRAN 8 Saps	150
LAMPIRAN 9 Dokumentasi	152

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Industri perkebunan kelapa sawit merupakan salah satu sektor utama di Indonesia yang memberikan kontribusi besar terhadap pembangunan ekonomi, sosial, dan lingkungan. Indonesia dikenal sebagai penghasil utama minyak sawit mentah (CPO), dengan kontribusi lebih dari separuh kebutuhan pasar dunia. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) dan Gabungan Pengusaha Kelapa Sawit Indonesia (GAPKI), luas lahan perkebunan kelapa sawit di Indonesia diperkirakan mencapai lebih dari 16,3 juta hektar pada tahun 2023. Sebagian besar produksi ini diekspor ke negara-negara seperti Tiongkok, India, dan Uni Eropa, menjadikan komoditas ini sebagai salah satu sumber devisa terbesar bagi negara. Selain nilai ekonominya, industri ini juga menjadi penyedia lapangan pekerjaan utama, khususnya di daerah pedesaan, dengan jutaan tenaga kerja yang terlibat baik dalam posisi manajerial maupun operasional. Hal ini turut mendukung pengurangan angka kemiskinan dan peningkatan kesejahteraan masyarakat setempat.

Salah satu pelaku utama dalam industri ini adalah PT. Agro Muko yang beroperasi di Kabupaten Mukomuko, Provinsi Bengkulu. Perusahaan ini merupakan bagian dari grup Sipef, sebuah perusahaan agribisnis multinasional asal Belgia yang fokus pada komoditas tropis. Di Mukomuko, PT Agro Muko memiliki peran penting dalam pengelolaan perkebunan kelapa sawit skala besar dan menjadi salah satu perusahaan terkemuka di wilayah tersebut.

Meskipun memiliki kontribusi besar terhadap perekonomian, sektor ini juga menghadapi tantangan yang cukup kompleks, terutama dalam hal pengelolaan sumber daya manusia. Salah satu persoalan yang umum terjadi adalah tingginya angka turnover atau keluar-masuknya karyawan. Tingkat retensi yang rendah dapat menghambat kelancaran operasional perusahaan, meningkatkan biaya rekrutmen dan pelatihan, serta menurunkan produktivitas kerja. Kondisi kerja yang berat, risiko kecelakaan, dan kurangnya perhatian dari manajemen sering menjadi penyebab utama karyawan meninggalkan pekerjaan mereka. Oleh karena itu, PT Agro Muko yang memiliki skala operasi besar, perlu mengelola sumber daya manusianya dengan baik. Pendekatan seperti kepemimpinan yang mengutamakan keselamatan (*safety leadership*), pelatihan yang efektif, dan dukungan organisasi yang dirasakan (*perceived organizational support*) menjadi faktor penting dalam meningkatkan retensi karyawan.

Mathis dan Jackson (2020:302) mendefinisikan retensi karyawan sebagai kemampuan perusahaan untuk menjaga loyalitas karyawan agar tetap bertahan di perusahaan. Sementara itu, Pierce (2020:3) menjelaskan bahwa retensi merupakan upaya organisasi untuk mempertahankan tenaga kerja berkualitas dan mencegah mereka keluar secara sukarela. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa retensi karyawan adalah strategi perusahaan yang bertujuan untuk menjaga karyawan tetap loyal dan produktif, dengan memperhatikan kesejahteraan mereka secara menyeluruh.

Griffin (2022:78) mengemukakan bahwa beberapa faktor yang memengaruhi tingkat retensi karyawan meliputi gaya kepemimpinan, pelatihan, dukungan organisasi, kepuasan kerja, sistem kompensasi dan penghargaan, serta

lingkungan kerja. Dalam konteks PT Agro Muko, struktur organisasinya yang kompleks dan terbagi dalam berbagai divisi mencerminkan kebutuhan tenaga kerja yang beragam. Informasi terkait jumlah karyawan di masing-masing divisi selama periode 2020–2024 disajikan untuk memberikan gambaran menyeluruh tentang tren ketenagakerjaan dalam perusahaan. Data ini penting untuk memahami dinamika jumlah tenaga kerja di setiap divisi. Berikut adalah tabel yang menunjukkan jumlah karyawan di PT Agro Muko selama lima tahun terakhir berdasarkan divisi yang ada.

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Berdasarkan Divisi pada PT Agro Muko Tahun 2020-2024

No	Divisi	Jumlah Karyawan				
		2020	2021	2022	2023	2024
1.	Perkebunan	290	300	310	307	307
2.	Transportasi	82	85	87	85	84
3.	Mekanik	20	20	20	20	19
4.	Operator	25	25	26	25	25
5.	Administrasi	45	46	48	30	32
6.	Produksi	50	52	55	56	56

Sumber: Data Internal PT Agro Muko

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa divisi perkebunan merupakan divisi dengan jumlah karyawan terbanyak di PT Agro Muko dari tahun 2020 hingga 2024, sehingga menjadi fokus utama dalam struktur sumber daya manusia perusahaan. Pada tahun 2020, jumlah karyawan di divisi ini tercatat sebanyak 290 orang, kemudian meningkat menjadi 300 orang pada tahun 2021, dan mencapai 310 orang pada tahun 2022. Namun, pada tahun 2023 jumlah karyawan menurun menjadi 307 orang, dan jumlah tersebut tetap sama hingga tahun 2024. Kondisi ini menarik untuk diteliti lebih lanjut, mengingat divisi

perkebunan merupakan unit kerja yang sangat penting dan berperan langsung dalam mendukung kegiatan produksi perusahaan, khususnya di bidang kelapa sawit sebagai sektor utama PT Agro Muko.

Jumlah tenaga kerja yang besar pada divisi ini menunjukkan tingginya kebutuhan perusahaan terhadap sumber daya manusia dalam menjaga kelancaran proses produksi. Oleh karena itu, perubahan jumlah karyawan, termasuk ketika jumlahnya tidak bertambah, dapat mencerminkan adanya tantangan dalam mempertahankan karyawan agar tetap bekerja di perusahaan. Retensi karyawan menjadi hal yang penting untuk diperhatikan karena dapat memengaruhi kelangsungan operasional, efisiensi kerja, dan kualitas hasil produksi.

Meskipun perusahaan mampu mempertahankan jumlah tenaga kerja dalam beberapa tahun terakhir, efektivitas strategi untuk menjaga karyawan tetap bekerja perlu dikaji kembali. Jika perusahaan tidak berhasil mempertahankan karyawan yang berpengalaman, maka akan berdampak pada menurunnya pengetahuan dan keterampilan kerja di lapangan. Oleh karena itu, penelitian yang berfokus pada divisi perkebunan dianggap relevan untuk mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi retensi karyawan dan memberikan masukan bagi strategi pengelolaan tenaga kerja di masa mendatang.

Untuk mendapatkan gambaran lebih rinci terkait struktur tenaga kerja dan pembagian tugas di lapangan, khususnya di divisi perkebunan, berikut disajikan data jumlah karyawan berdasarkan posisi jabatan dari tahun 2020 hingga 2024. Pemahaman terhadap distribusi jabatan ini penting untuk menilai beban kerja, efektivitas pengawasan, serta potensi pengaruhnya terhadap retensi karyawan.

Tabel 1.2 Jumlah Karyawan Divisi Perkebunan Berdasarkan Posisi Jabatan pada Tahun 2020–2024 di PT. Agro Muko

Posisi Jabatan	2020	2021	2022	2023	2024	Keterangan
<i>Fire and Animal Guard</i>	15	15	15	15	15	Menjaga kebun dari kebakaran, pencurian, dan gangguan hewan liar.
<i>Harvester</i>	120	122	122	125	125	Melakukan pemanenan buah sawit dari pohon sesuai standar kualitas dan kuantitas.
Mandor <i>Harvesting</i>	12	13	14	15	15	Mengawasi dan mengatur tugas <i>harvester</i> di lapangan.
Mandor <i>Manuring Immature</i>	7	8	9	10	9	mengawasi proses pemupukan di blok tanaman belum menghasilkan
Mandor <i>Manuring Mature</i>	5	4	5	5	9	M,engawasi proses pemupukan di blok tanaman belum menghasilkan
Mandor <i>Spraying Mature</i>	7	8	9	10	9	Mengawasi penyemprotan herbisida/insektisida di blok tanaman menghasilkan
Mandor <i>Upkeep</i>	9	10	11	12	13	Mengawasi perawatan kebun seperti penyiangan, pruning (pemangkasan), dan sanitasi.
<i>Manuring Immature</i>	55	58	59	55	54	Melakukan pemupukan manual atau mekanis pada tanaman belum menghasilkan.
<i>Manuring Mature</i>	60	62	66	60	58	melakukan pemupukan di blok tanaman yang sudah menghasilkan (tanaman dewasa)
Total	290	300	310	307	307	

Sumber: Data Internal PT Agro Muko

Berdasarkan Tabel 1.2, terlihat bahwa jumlah karyawan di Divisi Perkebunan PT. Agro Muko mengalami fluktuasi selama periode 2020 hingga 2024. Pada tahun 2020, jumlah karyawan tercatat sebanyak 290 orang dan mengalami peningkatan hingga mencapai 310 orang pada tahun 2022. Namun,

pada tahun-tahun berikutnya terjadi sedikit penurunan, yaitu menjadi 307 orang pada tahun 2023 dan tetap stabil di angka tersebut hingga tahun 2024.

Dari sisi distribusi jabatan, posisi *Harvester* memiliki jumlah karyawan terbanyak setiap tahunnya, yaitu lebih dari 120 orang. Hal ini menunjukkan bahwa aktivitas panen merupakan kegiatan utama yang memerlukan tenaga kerja dalam jumlah besar. Di sisi lain, posisi *Manuring Mature* dan *Manuring Immature* juga menempati porsi besar dalam struktur tenaga kerja, mengindikasikan pentingnya proses pemupukan dalam siklus perawatan tanaman kelapa sawit.

Sementara itu, posisi pengawasan seperti *Mandor Harvesting*, *Mandor Manuring*, *Mandor Spraying*, dan *Mandor Upkeep* juga mengalami peningkatan jumlah seiring waktu, mencerminkan upaya perusahaan dalam meningkatkan efektivitas pengawasan dan manajemen operasional di lapangan.

Secara keseluruhan, data ini menunjukkan bahwa perusahaan secara konsisten menyesuaikan jumlah tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan produksi dan operasional setiap tahun.

Untuk memahami dinamika retensi karyawan di PT. Agro Muko, perlu menganalisis data terkait jumlah karyawan selama beberapa tahun terakhir. Data ini memberikan gambaran yang jelas tentang fluktuasi dalam tenaga kerja perusahaan dan membantu mengidentifikasi tren atau pola yang mungkin mempengaruhi strategi retensi karyawan.

Tabel 1.3 berikut menyajikan informasi mengenai jumlah karyawan pada tahun berjalan dan jumlah karyawan yang keluar dari perusahaan selama lima tahun terakhir. Data ini akan menjadi dasar untuk perhitungan dan analisis lebih lanjut terkait tingkat retensi karyawan dan efektivitas strategi manajemen sumber

daya manusia perusahaan. Dalam penelitian ini, analisis tingkat retensi karyawan dilakukan dengan menggunakan data jumlah karyawan akhir tahun dan jumlah karyawan yang keluar selama periode lima tahun.

Tabel 1.3 Tingkat Retensi Karyawan PT Agro Muko Tahun 2020-2024

No	Divisi	Jumlah Karyawan Keluar					Jumlah Karyawan Tahun Berjalan					Tingkat Retensi				
		2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
1.	Perkebunan	39	52	41	42	45	290	300	310	307	307	88,14 %	85,24 %	88,31 %	87,95 %	87,22 %
2.	Transportasi	18	19	19	19	18	82	85	87	85	84	82.0 %	81.73 %	82.08 %	81.73 %	82.35 %
3.	Mekanik	4	4	4	4	4	20	20	20	20	19	83.33 %	83.33 %	83.33 %	83.33 %	82.61 %
4.	Operator	5	5	6	5	5	25	25	26	25	25	83.33 %	83.33 %	81.25 %	83.33 %	83.33 %
5.	Administrasi	10	10	11	7	7	45	46	48	30	32	81.82 %	82.14 %	81.36 %	81.08 %	82.05 %
6.	Produksi	11	11	12	12	12	50	52	55	56	56	81.97 %	82.54 %	82.09 %	82.35 %	82.35 %

Sumber: Data Internal PT Agro Muko

Menurut Dessler (2020), tingkat retensi karyawan dapat dihitung dengan membandingkan jumlah karyawan yang bertahan terhadap total karyawan yang keluar dan masih bekerja selama periode tertentu. Dengan menggunakan rumus menurut Sullivan (2021) adalah:

Retensi Karyawan (%) =

$$\left(\frac{\text{Jumlah Karyawan Tahun Berjalan}}{\text{Jumlah Karyawan Tahun Berjalan} + \text{Jumlah Karyawan yang Keluar}} \right) \times 100\%$$

Menurut *Society for Human Resource Management*, tingkat retensi yang ideal berada di atas 85%. Jika retensi karyawan berada antara 70% hingga 85%, maka dapat dikategorikan sebagai sedang dan masih dalam batas yang dapat ditoleransi. Namun, jika tingkat retensi berada di bawah 70%, maka kondisi tersebut dianggap rendah dan menunjukkan adanya masalah yang perlu segera ditangan

Berdasarkan Tabel 1.3, terlihat bahwa tingkat retensi karyawan di masing-masing divisi perusahaan mengalami fluktuasi selama periode tahun 2020 hingga 2024. Data tersebut menunjukkan bahwa Divisi Perkebunan secara konsisten memiliki tingkat retensi karyawan yang paling tinggi dibandingkan divisi lainnya, dengan angka retensi yang berada di atas 85%. Pada tahun 2020, tingkat retensi Divisi Perkebunan tercatat sebesar 88,14%, disusul oleh 85,24% di tahun 2021, 88,31% di tahun 2022, 87,95% di tahun 2023, dan sedikit menurun menjadi 87,22% pada tahun 2024.

Melalui data tersebut, fokus utama dalam penelitian ini diarahkan kepada Divisi Perkebunan, karena retensinya yang relatif tinggi mencerminkan kemampuan divisi tersebut dalam mempertahankan tenaga kerjanya secara lebih efektif. Tingkat retensi yang tinggi ini dapat mencerminkan adanya kepuasan kerja, iklim organisasi yang baik, dan manajemen sumber daya manusia yang lebih strategis dalam mempertahankan karyawan. Dengan demikian, Divisi Perkebunan menjadi objek yang relevan untuk dianalisis lebih lanjut guna mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan retensi, yang kemudian dapat direplikasi atau dijadikan rujukan bagi divisi lain dalam rangka meningkatkan retensi karyawan secara menyeluruh.

Menurut Hong (2022:45), penting untuk menyadari bahwa keberhasilan dalam mempertahankan karyawan sangat bergantung pada faktor-faktor yang memengaruhi kesejahteraan dan keselamatan mereka di tempat kerja. Salah satu aspek krusial yang perlu menjadi perhatian adalah kepemimpinan dalam bidang keselamatan kerja (*safety leadership*).

Krause (2022:10) mendefinisikan *safety leadership* sebagai suatu proses yang mencakup penetapan arah organisasi, pengambilan keputusan, dan pemberian pengaruh kepada orang lain untuk bersama-sama mencapai visi mengenai keselamatan dan kesehatan kerja. Sementara itu, menurut de Boer (2021), kepemimpinan keselamatan merujuk pada kemampuan seorang pemimpin untuk membangun lingkungan kerja yang aman melalui pemahaman langsung terhadap kondisi kerja, sikap empati terhadap karyawan, serta dorongan untuk terus belajar dan beradaptasi.

Dalam kerangka keselamatan kerja, pendekatan *High-Impact Safety Leadership* yang dikembangkan oleh Krause (2022:21) menegaskan pentingnya keterlibatan aktif pemimpin dalam menanamkan budaya keselamatan yang kuat di lingkungan kerja. Kepemimpinan yang efektif dalam hal ini tidak hanya terbatas pada fungsi pengawasan, tetapi juga melibatkan tindakan nyata yang menjadi contoh bagi karyawan dan komunikasi yang mendorong partisipasi aktif dalam menjaga keselamatan.

Dari berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan keselamatan merupakan kemampuan seorang pemimpin untuk memberi inspirasi, memengaruhi, dan memotivasi anggota organisasi agar berkomitmen terhadap keselamatan kerja serta mencapai hasil kinerja yang optimal dalam aspek

keselamatan. Proses ini menuntut adanya interaksi yang berkualitas antara pemimpin dan bawahan, di mana pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk mengarahkan upaya bersama dalam mencapai tujuan keselamatan organisasi.

Menurut Krause (2022:23) menyampaikan beberapa indikator yang dapat diukur dalam *safety leadership*, antara lain : 1. Visi, 2. Orientasi terhadap Tindakan, 3. Kolaborasi, 4. Pengakuan dan Umpan Balik, PT Agro Muko Kabupaten Mukomuko telah menunjukkan komitmen kuat dalam menerapkan prinsip-prinsip *safety leadership* di sektor perkebunan kelapa sawit.

Visi perusahaan terkait keselamatan kerja menjadi pondasi penting dalam seluruh aktivitas operasional. Komitmen ini tercermin dari konsistensi manajemen dalam menyampaikan pentingnya keselamatan kepada seluruh karyawan melalui berbagai saluran komunikasi, seperti poster, spanduk, briefing harian, hingga pelatihan yang dilakukan secara berkala. Visi keselamatan ini tidak hanya menjadi slogan formalitas, tetapi dijadikan nilai utama yang wajib dijalankan oleh seluruh pihak dalam organisasi.

Kepemimpinan dalam keselamatan juga terlihat dari keterlibatan langsung pimpinan dalam berbagai tindakan nyata. Mereka tidak hanya memberikan instruksi, tetapi juga ikut turun ke lapangan untuk melakukan inspeksi dan turut serta dalam kegiatan pelatihan keselamatan. Respons cepat terhadap laporan insiden juga menjadi bagian integral dari pendekatan ini.

Dari sisi kerja sama, PT Agro Muko mengedepankan kolaborasi antardepartemen dalam mengatasi persoalan keselamatan kerja. Tim dari berbagai divisi secara rutin mengadakan koordinasi dan diskusi untuk membahas isu-isu terkait keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

Perusahaan juga telah mengembangkan sistem penghargaan dan mekanisme umpan balik yang berjalan dengan baik. Karyawan yang menunjukkan perilaku kerja yang aman dan mematuhi standar keselamatan mendapat apresiasi dari pihak manajemen. Umpan balik yang diberikan bersifat konstruktif dan berkelanjutan, sehingga tidak hanya meningkatkan motivasi, tetapi juga memperkuat kepatuhan terhadap prosedur keselamatan kerja.

Meskipun penerapan prinsip *safety leadership* di PT Agro Muko secara umum sudah terlaksana dengan baik, penting untuk tetap melakukan penelitian lebih lanjut guna mengetahui sejauh mana praktik tersebut berdampak terhadap retensi karyawan. Hal ini dikarenakan setiap individu memiliki pengalaman kerja dan persepsi yang berbeda, sehingga dampaknya bisa bervariasi. Lebih lanjut, menurut Noe & Kodwani (2020:12), pelatihan memegang peran strategis dalam mendukung implementasi kepemimpinan keselamatan secara menyeluruh, terutama dalam meningkatkan kesadaran dan perilaku aman di tempat kerja.

Dessler (2020:242) mendefinisikan pelatihan sebagai proses pemberian keterampilan yang dibutuhkan karyawan, baik yang baru maupun lama, untuk menjalankan tugasnya secara efektif. Sementara itu, Noe (2020:6) menekankan bahwa pelatihan adalah sebuah upaya terencana dari organisasi untuk mendorong pembelajaran yang berkaitan dengan kompetensi, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku kerja, dengan tujuan agar karyawan mampu menguasai dan menerapkan hal-hal tersebut dalam aktivitas kerja sehari-hari.

Noe (2022:98) menambahkan bahwa untuk mencapai efektivitas pelatihan, pendekatan *Instructional System Design* (ISD), yang dikenal juga sebagai model ADDIE, sangat relevan untuk digunakan. Model ini terdiri atas lima tahap yang

saling terhubung, yaitu: analisis kebutuhan pelatihan, desain program pelatihan, pengembangan materi, pelaksanaan pelatihan, dan evaluasi hasil pelatihan. Pendekatan ini memastikan pelatihan berjalan secara sistematis dan berdampak langsung terhadap peningkatan kompetensi.

Dengan demikian, pelatihan dapat disimpulkan sebagai bentuk upaya sistematis dari perusahaan untuk mendukung proses pembelajaran yang berkaitan dengan peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan perilaku kerja, yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan secara langsung dan dapat diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari.

Menurut Noe (2022:102), beberapa indikator yang dapat digunakan untuk menilai efektivitas pelatihan meliputi: kejelasan tujuan dan sasaran pelatihan, kualitas instruktur, relevansi materi pelatihan, metode penyampaian yang digunakan, serta karakteristik dan keterlibatan peserta pelatihan.

Berikut disajikan data jumlah pelatihan yang diselenggarakan oleh PT Agro Muko selama lima tahun terakhir, dari tahun 2020 hingga 2024.

Tabel 1.4 Jumlah Pelatihan di PT Agro Muko Tahun 2020-2024

No	Jenis pelatihan	Jumlah peserta pelatihan				
		2020	2021	2022	2023	2024
1.	<i>Harvesting</i> (termasuk Aspek K3& lingkungan)	173	218	217	174	178
2.	<i>Spraying</i> (termasuk Aspek K3& lingkungan)	32	31	27	6	36
3.	<i>Manuring</i> (termasuk Aspek K3& lingkungan)	37	33	30	23	37
4.	Pertolongan Pertama pada Kecelakaan (P3K)	25	19	20	20	20
5.	<i>Refrestment Training Safety for Driver</i>	63	63	56	27	18
6.	Pengoperasian dan Pemeliharaan Genset	3	4	4	4	5

No	Jenis pelatihan	Jumlah peserta pelatihan				
		2020	2021	2022	2023	2024
7.	<i>Refratment Training P&C</i> RSPO dan ISPO	-	-	34	-	19
8.	B3, Limbah B3 & MSDS	11	10	15	20	18
9.	Tanggap Darurat Kebakaran Lahan	17	18	16	12	11
10.	Pengendalian Hama Terpadu	7	15	-	18	-
Jumlah		368	411	419	304	342

Sumber : Data Internal PT Agro Muko

Tabel 1.3 menunjukkan pelaksanaan pelatihan di PT Agro Muko selama tahun 2020 hingga 2024. Perusahaan secara konsisten menyelenggarakan 9 jenis pelatihan setiap tahun. Jumlah peserta mengalami fluktuasi, dengan jumlah tertinggi pada tahun 2022 (419 peserta) dan terendah pada tahun 2023 (304 peserta). Pada tahun 2024, jumlah peserta kembali meningkat menjadi 342 orang.

Pelatihan *Harvesting* (termasuk aspek K3 dan lingkungan) selalu menjadi pelatihan dengan peserta terbanyak, menandakan pentingnya pelatihan ini dalam operasional perusahaan. Sebaliknya, pelatihan seperti Pengoperasian dan Pemeliharaan Genset memiliki peserta yang lebih sedikit namun stabil, karena sifatnya teknis dan ditujukan untuk karyawan tertentu. Pelatihan lain yang berfokus pada keselamatan kerja dan lingkungan seperti P3K, Tanggap Darurat Kebakaran Lahan, dan B3 & Limbah B3 juga rutin dilaksanakan, mencerminkan komitmen terhadap keselamatan dan keberlanjutan.

Secara keseluruhan, program pelatihan ini menunjukkan upaya perusahaan dalam meningkatkan kompetensi karyawan. Pelatihan yang berkelanjutan tidak hanya memperkuat keterampilan, tetapi juga dapat mendorong rasa dihargai dan keterikatan terhadap perusahaan, sehingga berpotensi meningkatkan retensi karyawan.

Namun demikian, meskipun data ini memberikan gambaran positif tentang komitmen PT Agro Muko terhadap pengembangan karyawan, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk memahami efektivitas pelatihan tersebut, dan dampaknya terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. Analisis mendalam terhadap aspek-aspek ini akan memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang strategi manajemen sumber daya manusia PT Agro Muko dan kontribusinya terhadap kesuksesan perusahaan dalam industri kelapa sawit yang kompetitif.

Menurut Noe & Kodwani (2020:8). Pelatihan tidak hanya meningkatkan kompetensi karyawan, tetapi juga dapat menciptakan rasa dihargai dan kesempatan untuk pengembangan diri, yang pada gilirannya dapat meningkatkan keinginan karyawan bertahan di perusahaan. Fenomena ini erat kaitannya dengan konsep dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan, atau yang dikenal sebagai *Perceived Organizational Support* (POS).

Menurut Scandura (2023:189) *perceived Organizational Support* (POS) dapat diartikan sebagai sejauh mana karyawan memiliki keyakinan bahwa organisasi tempat mereka bekerja benar-benar menghargai kontribusi yang telah diberikan. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2022:224) *Perceived organizational support* adalah tingkat keyakinan karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka.

Oleh karena itu, pendekatan teori terapan yang dapat digunakan untuk mendukung *Perceived Organizational Support* dapat dijelaskan melalui pendekatan *Organizational Support Theory* (OST) sebagaimana dijelaskan Eisenberger & Stinglhamber (2011:58) karyawan membentuk persepsi sejauh

mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Persepsi ini akan meningkat ketika organisasi memperlakukan karyawan secara adil, memberikan dukungan melalui atasan, serta menyediakan kondisi kerja yang baik.

Sehingga dapat disimpulkan *Perceived Organizational Support* (POS) tingkat keyakinan atau persepsi karyawan bahwa organisasi tempat mereka bekerja sungguh-sungguh menghargai kontribusi yang telah mereka berikan dan memiliki kepedulian terhadap kesejahteraan mereka secara menyeluruh.

Menurut Eisenberger & Stinglhamber (2011:62) ada beberapa indikator untuk mengukur variabel *Perceived Organizational Support* (POS), yaitu, keadilan (*Fairness*), dukungan atasan (*Supervisor Support*), penghargaan dan kondisi kerja (*Organizational Rewards and Job Conditions*).

PT Agro Muko di Kabupaten Mukomuko menunjukkan dinamika yang menarik dalam penerapan dukungan organisasional. Keadilan (*Fairness*) di perusahaan dalam upaya manajemen untuk menerapkan kebijakan yang adil dan transparan, namun masih terdapat tantangan dalam implementasinya. Dalam hal dukungan atasan (*Supervisor Support*), PT Agro Muko telah berusaha membangun hubungan yang konstruktif antara *supervisor* dan bawahan. Para atasan didorong untuk memberikan bimbingan dan dukungan kepada tim mereka. PT. Agro Muko, sebagai perusahaan yang bergerak di industri kelapa sawit, menerapkan beberapa jenis dukungan organisasi untuk meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Berikut adalah tabel yang menunjukkan jenis-jenis dukungan organisasi yang diberikan oleh perusahaan:

Tabel 1.5 Jenis Dukungan Organisasi di PT Agro Muko

No	Jenis Dukungan Organisasi	Frekuensi Pemberian
1.	Bonus Gaji	Tahunan
2.	Bonus Beras	Tahunan
3.	THR (Tunjangan Hari Raya	Tahunan

Sumber : Data Internal PT Agro Muko

Berdasarkan Tabel 1.4 PT. Agro Muko memberikan bonus gaji kepada karyawannya setiap tahun sebagai bentuk apresiasi atas kinerja mereka selama setahun. Sesuai dengan peraturan pemerintah dan kebijakan perusahaan, PT. Agro Muko juga menyediakan Tunjangan Hari Raya (THR) kepada karyawannya setiap tahun, biasanya menjelang hari raya keagamaan.

Sebagai bentuk dukungan tambahan, perusahaan juga memberikan bonus beras kepada karyawannya setiap tahun, yang dapat membantu meringankan kebutuhan pokok karyawan. Pemberian dukungan organisasi ini secara tahunan menunjukkan komitmen PT. Agro Muko dalam menjaga kesejahteraan karyawannya dan dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan loyalitas serta retensi karyawan di perusahaan. Dengan adanya berbagai jenis dukungan organisasi ini, PT. Agro Muko berupaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung bagi seluruh karyawannya.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu oleh Mutiara Amin (2024) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Manajemen Bakat Terhadap Retensi Karyawan Pada PT. Telkom Akses Manado” Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan pada PT. Telkom Akses Manado.

Penelitian Ardhilla Rossynta Panca (2024) dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, dan *Work Life Balance* Terhadap Retensi Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Laksana Bus Manufaktur”. Berdasarkan pada hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Penelitian Ardhilla Rossynta Panca (2024) dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan *Perceived Organizational Support* (POS) Terhadap Retensi Karyawan Pada PT. Saprotan Utama Nusantara Semarang”. *Perceived organizational support* berkorelasi secara signifikan serta positif terhadap retensi karyawan di PT Saprotan Utama Nusantara Semarang.

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan dalam latar belakang menginspirasi penulis untuk mendalami topik ini melalui sebuah penelitian ilmiah dengan judul **"Pengaruh *Safety Leadership*, Pelatihan, dan *Perceived Organizational Support* terhadap Retensi Karyawan pada PT. Agro Muko Kabupaten Mukomuko"**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, dapat diambil kesimpulan tentang perumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *Safety Leadership* terhadap retensi karyawan di PT. Agro Muko Kabupaten Mukomuko?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap retensi karyawan di PT. Agro Muko Kabupaten Mukomuko?

3. Bagaimana pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap retensi karyawan di PT. Agro Muko Kabupaten Mukomuko?
4. Bagaimana pengaruh simultan *Safety Leadership*, pelatihan, dan *Perceived Organizational Support* terhadap retensi karyawan di PT. Agro Muko Kabupaten Mukomuko?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *Safety Leadership* terhadap retensi karyawan di PT. Agro Muko Kabupaten Mukomuko.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap retensi karyawan di PT. Agro Muko Kabupaten Mukomuko.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Perceived Organizational Support* dalam mempengaruhi retensi karyawan di PT. Agro Muko Kabupaten Mukomuko.
4. Untuk mengetahui pengaruh simultan *Safety Leadership*, pelatihan, dan *Perceived Organizational Support* terhadap retensi karyawan di PT. Agro Muko Kabupaten Mukomuko.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan., antara lain:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pembelajaran baru bagi penulis, khususnya dalam pengimplementasian variabel *safety leadership*,

pelatihan dan *perceived organizational support* terhadap retensi karyawan dan untuk menambah pengalaman dan pengetahuan penulis.

2. Bagi PT. Agro Muko

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi PT. Agro Muko mengenai bagaimana *safety leadership*, pelatihan dan *perceived organizational support* mempengaruhi retensi karyawan.

3. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan mahasiswa/i terutama mahasiswa/i Universitas Baiturrahmah yang berkaitan dengan *safety leadership*, pelatihan dan *perceived organizational support* terhadap retensi karyawan.

4. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi yang berguna bagi penelitian lebih lanjut, baik bagi mahasiswa/i maupun bagi para peneliti di bidang manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai pengaruh *safety leadership*, pelatihan dan *perceived organizational support* terhadap retensi karyawan dalam konteks agribisnis.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Retensi Karyawan

Retensi karyawan merupakan salah satu konsep penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Menurut Mathis dan Jackson (2020:302), retensi karyawan merujuk pada kemampuan organisasi dalam menjaga karyawan agar tetap setia dan tidak berpindah ke perusahaan lain. Pandangan ini menyoroti pentingnya peran aktif perusahaan dalam mempertahankan individu-individu yang memiliki potensi dan kontribusi tinggi. Di sisi lain, Pierce (2020:3) mendefinisikan retensi sebagai kapasitas organisasi untuk mencegah kepergian karyawan secara sukarela, terutama mereka yang memiliki nilai strategis bagi kelangsungan perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa retensi karyawan adalah upaya strategis perusahaan untuk mempertahankan dan membina karyawan yang memiliki potensi, dengan memperhatikan aspek fisik, psikis, dan sikap, guna mendorong loyalitas, produktivitas, dan kontribusi berkelanjutan dalam mencapai tujuan organisasi.

2.1.2 Faktor - Faktor yang mempengaruhi Retensi Karyawan

Menurut Griffin (2022:78) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi retensi karyawan antara lain :

1. Gaya Kepemimpinan (*Leadership Style*)

Gaya kepemimpinan memainkan peran krusial dalam mempertahankan karyawan. Pemimpin yang efektif mampu memotivasi dan menginspirasi dan membuat karyawan merasa dihargai yang dapat meningkatkan keinginan mereka untuk tetap bersama organisasi.

2. Pelatihan (*Training*)

Pelatihan merupakan faktor yang mempengaruhi retensi karyawan. Program pelatihan yang efektif tidak hanya meningkatkan keterampilan karyawan, tetapi juga menunjukkan komitmen perusahaan terhadap pengembangan profesional mereka.

3. Dukungan Organisasi (*Organizational Support*)

Dukungan organisasi, mengacu pada sejauh mana karyawan merasa dihargai dan didukung oleh perusahaan. Ketika karyawan merasa didukung, mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka dan lebih mungkin untuk tetap bersama organisasi.

4. Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

Kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam retensi. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya, lingkungan kerja, dan hubungan antar rekan kerja akan cenderung lebih setia dan memiliki intensi keluar yang lebih rendah.

5. Kompensasi dan Imbalan (*Compensation and Rewards*)

Kompensasi yang adil dan kompetitif secara langsung berhubungan dengan retensi. Karyawan yang merasa kompensasinya sepadan dengan kontribusi mereka akan lebih termotivasi untuk bertahan dalam organisasi.

6. Kondisi Lingkungan Kerja (*Work Environment*)

kondisi kerja yang nyaman, aman, dan mendukung berpengaruh pada kepuasan serta keinginan karyawan untuk tetap bekerja.

2.1.3 Indikator - indikator Retensi Karyawan

Menurut Mathis & Jackson (2020:78) mengatakan ada beberapa indikator retensi karyawan antara lain:

1. Komponen Organisasional

Nilai dan budaya organisasi menjadi landasan yang membentuk lingkungan kerja. Strategi organisasi dan peluang yang ditawarkannya memberikan arah dan motivasi bagi karyawan.

2. Peluang Karier Organisasional

Program pengembangan dan bimbingan membantu karyawan meningkatkan kemampuan mereka dan mempersiapkan diri untuk peran yang lebih tinggi.

3. Rancangan Tugas dan Pekerjaan

Fleksibilitas kerja memungkinkan karyawan untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesional mereka. Kondisi kerja yang baik menjamin kenyamanan dan keselamatan karyawan.

4. Hubungan Karyawan

Perlakuan yang adil dan tidak diskriminatif menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan saling menghormati. Dukungan dari *supervisor* dan manajemen membantu karyawan merasa dihargai dan didukung dalam pekerjaan mereka.

2.2 *Safety Leadership*

2.2.1 Pengertian *Safety Leadership*

Krause (2022:10) mendefinisikan *safety leadership* sebagai suatu proses yang mencakup penetapan arah strategis organisasi, pengambilan keputusan, dan

pemberian pengaruh terhadap orang lain untuk mencapai tujuan bersama dalam hal keselamatan dan kesehatan kerja. Sementara itu, de Boer (2021) mengartikan kepemimpinan keselamatan sebagai kemampuan seorang pemimpin dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman melalui pemahaman langsung terhadap kondisi kerja, menunjukkan empati, serta mendorong budaya belajar dan kemampuan beradaptasi di tempat kerja.

Lebih lanjut, Krause (2022:21) mengembangkan konsep *High-Impact Safety Leadership*, yang menekankan bahwa efektivitas kepemimpinan dalam keselamatan tidak cukup jika hanya berfokus pada pengawasan atau pemberian instruksi semata. Sebaliknya, pendekatan ini menuntut keterlibatan aktif pemimpin dalam membentuk dan memperkuat budaya keselamatan di lingkungan kerja. Pemimpin yang menjalankan pendekatan ini seharusnya mampu memengaruhi perilaku karyawan melalui kekuatan keteladanan, komunikasi yang membangun, dan pemberdayaan secara positif. Krause juga menjelaskan bahwa pendekatan ini dapat meningkatkan persepsi positif terhadap keselamatan di antara karyawan serta mengurangi potensi terjadinya kecelakaan kerja.

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa *safety leadership* adalah kemampuan pemimpin dalam menginspirasi, mempengaruhi, dan memotivasi anggota organisasi untuk berkomitmen terhadap keselamatan serta mencapai kinerja keselamatan yang unggul. Proses ini melibatkan interaksi yang efektif antara pemimpin dan anggota organisasi, di mana pemimpin memanfaatkan pengaruhnya untuk mengarahkan dan mendorong tercapainya tujuan keselamatan organisasi.

2.2.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi *Safety Leadership*

Menurut Snyder (2022:37) faktor-faktor utama yang mempengaruhi *Safety Leadership* adalah:

1. Komitmen Manajemen Puncak

Komitmen yang jelas dan konsisten dari manajemen puncak adalah fondasi dari *safety leadership* yang efektif.

2. Budaya Keselamatan Organisasi

Budaya keselamatan yang kuat mendukung dan memperkuat perilaku *safety leadership* di semua tingkatan organisasi.

3. Komunikasi yang Efektif

Kemampuan untuk berkomunikasi secara jelas dan konsisten tentang keselamatan adalah kunci untuk mempengaruhi perilaku dan sikap karyawan.

4. Kepatuhan keselamatan

Melibatkan karyawan dalam inisiatif keselamatan meningkatkan efektivitas *safety leadership* dan mendorong rasa kepemilikan terhadap keselamatan.

5. Pelatihan dan Pengembangan

Program pelatihan yang komprehensif dan berkelanjutan sangat penting untuk mengembangkan keterampilan *safety leadership* di seluruh organisasi.

6. Sistem Manajemen Keselamatan

Sistem manajemen keselamatan yang kuat memberikan kerangka kerja untuk implementasi *safety leadership* yang efektif.

7. Akuntabilitas dan Pengukuran

Menetapkan akuntabilitas yang jelas dan mengukur kinerja keselamatan secara konsisten mendorong perbaikan terus-menerus dalam *safety leadership*.

2.2.3 Indikator-Indikator *Safety Leadership*

Menurut Krause (2022:23) menyampaikan beberapa indikator yang dapat diukur dalam *safety leadership*

1. Visi

Memiliki visi yang jelas mengenai keselamatan dan mampu mengkomunikasikannya kepada seluruh anggota tim.

2. Orientasi terhadap Tindakan

Bersikap proaktif dalam menangani isu-isu keselamatan dan mengambil tindakan preventif untuk mencegah kecelakaan.

3. Kolaborasi

Mendorong kolaborasi antara semua dalam organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman.

4. Pengakuan dan Umpan Balik

Memberikan pengakuan kepada karyawan atas kontribusi dalam keselamatan dan memberikan umpan balik konstruktif untuk perbaikan.

2.3 Pelatihan

2.3.1 Pengertian Pelatihan

Dessler (2020:242) menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses pemberian keterampilan kepada karyawan, baik yang baru bergabung maupun yang telah lama bekerja, agar mereka mampu melaksanakan tugas pekerjaannya secara efektif. Sementara itu, Noe (2020:6) mendefinisikan pelatihan sebagai

sebuah inisiatif yang dirancang secara sistematis oleh perusahaan untuk memfasilitasi proses pembelajaran yang mencakup peningkatan kompetensi, pengetahuan, keterampilan, serta perilaku yang relevan dengan pekerjaan. Tujuan dari pelatihan ini adalah agar karyawan dapat menguasai materi yang diajarkan dan menerapkannya dalam rutinitas kerja mereka sehari-hari.

Untuk mendukung pelaksanaan pelatihan yang efektif, pendekatan *Instructional System Design* (ISD) atau yang dikenal dengan model ADDIE menjadi salah satu kerangka yang dapat digunakan, sebagaimana dijelaskan oleh Noe (2022:98). Model ini menjabarkan bahwa pelatihan yang baik harus melalui lima tahapan utama yang saling terintegrasi, yaitu: analisis kebutuhan pelatihan, perancangan program, pengembangan materi dan instruktur, pelaksanaan pelatihan, serta evaluasi. Setiap tahapan tersebut dirancang untuk memastikan bahwa pelatihan benar-benar berdampak terhadap peningkatan kapasitas dan kompetensi kerja karyawan.

Sehingga mendapat kesimpulan bahwa pelatihan adalah upaya terencana perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran kompetensi, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan, dengan tujuan meningkatkan kinerja dalam waktu dekat melalui peningkatan kompetensi yang dapat diterapkan dalam aktivitas sehari-hari.

2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Pelatihan

Kasmir (2022:126) berpendapat tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan adalah:

1. Dukungan manajemen puncak

Komitmen dan dukungan dari manajemen puncak sangat penting dalam keberhasilan program pelatihan.

2. Kemampuan pelatih

Kualitas dan kompetensi pelatih memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas pelatihan.

3. Materi pelatihan

Materi pelatihan harus relevan, up-to-date, dan sesuai dengan kebutuhan peserta dan organisasi.

4. Motivasi peserta

Motivasi dan kesiapan peserta untuk belajar sangat mempengaruhi hasil pelatihan.

5. Metode pelatihan

Pemilihan metode pelatihan yang tepat sesuai dengan tujuan dan karakteristik peserta akan meningkatkan efektivitas pelatihan.

6. Fasilitas dan teknologi

Ketersediaan fasilitas yang memadai dan penggunaan teknologi yang tepat dapat meningkatkan kualitas pelatihan.

7. Evaluasi pelatihan

Sistem evaluasi yang komprehensif membantu mengukur efektivitas pelatihan dan memberikan umpan balik untuk perbaikan.

2.3.3 Indikator-indikator Pelatihan

Menurut Noe (2022:102) mengatakan ada beberapa indikator pelatihan antara lain yaitu:

1. Tujuan dan sasaran pelatihan

Tujuan yang jelas membantu dalam merancang konten pelatihan yang tepat, memilih metode yang sesuai, dan mengevaluasi efektivitas pelatihan.

2. Pelatih atau instruktur

Pelatih atau instruktur harus memiliki pengetahuan mendalam tentang materi yang diajarkan, keterampilan mengajar yang efektif, dan pengalaman yang relevan.

3. Materi pelatihan

Materi pelatihan harus relevan dengan kebutuhan pekerjaan dan organisasi, serta dengan perkembangan terbaru dalam bidang tersebut.

4. Metode pelatihan

Metode pelatihan harus sesuai dengan jenis keterampilan atau pengetahuan yang diajarkan kepada peserta.

5. Peserta pelatihan

Peserta pelatihan harus dipilih berdasarkan kebutuhan mereka akan keterampilan atau pengetahuan yang diajarkan.

2.4 *Perceived Organizational Support*

2.4.1 *Pengertian Perceived Organizational Support*

Menurut Scandura (2023:189) *perceived Organizational Support* (POS) dapat diartikan sebagai sejauh mana karyawan memiliki keyakinan bahwa organisasi tempat mereka bekerja benar-benar menghargai kontribusi yang telah diberikan. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2022:224) *Perceived organizational support* adalah tingkat keyakinan karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka.

Oleh karena itu, pendekatan teori terapan yang dapat digunakan untuk mendukung *Perceived Organizational Support* dapat dijelaskan melalui

pendekatan *Organizational Support Theory* (OST) sebagaimana dijelaskan Eisenberger & Stinglhamber (2011:58) karyawan membentuk persepsi terhadap sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Ketika organisasi menunjukkan keadilan dalam prosesnya, atasan memberikan dukungan secara emosional dan profesional, serta kondisi kerja yang menunjang, maka dukungan organisasi akan meningkat.

Sehingga dapat disimpulkan *Perceived Organizational Support* (POS) tingkat keyakinan atau persepsi karyawan bahwa organisasi tempat mereka bekerja sungguh-sungguh menghargai kontribusi yang telah mereka berikan dan memiliki kepedulian terhadap kesejahteraan mereka secara menyeluruh.

2.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi *Perceived Organizational Support*

Menurut Hussin (2021:142) menyebutkan bahwa terdapat tiga faktor dari *perceived organizational support*, yaitu:

1. Kepercayaan

Kepercayaan karyawan dalam suatu organisasi yang akan mempengaruhi persepsi mereka terhadap kualitas hubungan pertukaran dengan organisasi, yaitu *perceived organizational support*. Kepercayaan didefinisikan sebagai asumsi bahwa orang lain dapat diandalkan untuk melakukan apa yang mereka katakan.

2. Akses terhadap informasi

Ketika seseorang pemimpin bersedia untuk berbagi informasi baik atau buruk, mereka akan memperoleh kepercayaan dari karyawan. Karyawan akan merasa bahwa mereka memiliki perhatian dari pemimpin mereka dan mereka dipercaya oleh pemimpin mereka.

3. Kesempatan untuk belajar dan mengembangkan

Melalui kesempatan pelatihan dan pengembangan yang profesional, tentu tidak hanya meningkatkan kinerja karyawan namun juga kepercayaan diri karyawan.

2.4.3 Indikator-indikator yang mempengaruhi *Perceived Organizational Support*

Menurut Eisenberger & Stinglhamber (2011:62) ada beberapa indikator untuk mengukur variabel *Perceived Organizational Support* (POS), yaitu :

1. Keadilan (*Fairness*)

Keadilan mengacu pada persepsi karyawan tentang sejauh mana organisasi memperlakukan mereka secara adil dan merata

2. Dukungan Atasan (*Supervisor Support*)

Dukungan atasan merujuk pada sejauh mana karyawan merasa bahwa atasan langsung mereka menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka.

3. Penghargaan dan Kondisi Kerja (*Organizational Rewards and Job Conditions*)

mengacu pada berbagai bentuk penghargaan yang diberikan oleh organisasi serta kondisi kerja yang disediakan.

2.5 Penelitian Terdahulu

Menurut Bindler (2018) studi terdahulu menjadi salah satu referensi penting bagi peneliti dalam menyusun dan memperkuat kerangka teoritis dalam penelitiannya. Penelitian-penelitian sebelumnya memberikan kontribusi dalam memperluas pemahaman serta memperkaya landasan teori yang digunakan.

Meskipun penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang identik, terdapat sejumlah kajian yang memiliki relevansi dan keterkaitan tema dengan penelitian ini. Oleh karena itu, beberapa penelitian sebelumnya dijadikan sebagai sumber acuan untuk memperdalam analisis dan memperkaya substansi kajian yang dilakukan.

1. Panca et.al (2024)

Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan *Perceived Organizational Support* (POS) Terhadap Retensi Karyawan Pada PT. Saprotan Utama Nusantara Semarang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Pada penelitian ini, sampel yang digunakan adalah seluruh populasi karyawan yaitu sebanyak 134 karyawan, namun yang telah terkumpul menjadi 130 sampel. Menurut Putra & Rahyuda (2016) *Perceived Organizational Support* mengacu pada kepercayaan dari karyawan bahwa kontribusi serta kesejahteraannya sangat dihargai oleh organisasi. Menurut Ishak & Pratama (2021) Retensi karyawan adalah upaya perusahaan untuk membangun dan meningkatkan kondisi kerja yang dapat memotivasi karyawan untuk tetap bersama perusahaan tersebut serta mencegah mereka mencari pekerjaan di tempat lain. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *adjusted R square* yakni 0,589. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja maupun *perceived organizational support* terhadap retensi karyawan adalah sebesar 58,9%, serta sisanya sebesar 41,1% dipengaruhi oleh variabel lain, yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Muarifah *et.al* (2024).

Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, dan *Work Life Balance* Terhadap Retensi Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening*. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menggunakan teknik sampel simple random sampling dengan responden sejumlah 105 karyawan tetap. Menurut Andi (2023) Pelatihan yang relevan dan berkualitas bagi karyawan dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi mereka. Investasi ini tidak hanya memperkuat kapabilitas individu, tetapi juga menunjukkan penghargaan perusahaan terhadap pengembangan karyawan. Hal ini dapat meningkatkan motivasi mereka untuk terus berkontribusi secara positif dan bertahan di perusahaan. Menurut Sumartik et al. (2023). Retensi karyawan menjadi fokus utama karena berpengaruh langsung terhadap keberhasilan jangka panjang perusahaan. Menangani tantangan ini memungkinkan perusahaan untuk mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, yang dapat berdampak negatif pada produktivitas, kontinuitas operasional, dan reputasi perusahaan. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Analisis data penelitian menggunakan analisis SEM (*Structural Equation Modelling*) yang dioperasikan melalui program *SMART PLS 3.3*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan melalui peningkatan kepuasan kerja (P-Value = 0.043). Demikian pula, pengembangan karir juga berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan melalui kepuasan kerja (P-Value = 0.028).

Work-life balance juga memiliki pengaruh signifikan terhadap retensi karyawan melalui kepuasan kerja ($P\text{-Value} = 0.004$). Dengan demikian, kepuasan kerja memediasi hubungan antara pelatihan, pengembangan karir, work-life balance, dan retensi karyawan di perusahaan tersebut.

3. Maya *et.al* (2024)

Pengaruh *Work Life-Balance*, *Perceived Organizational Support* (POS), dan *Organizational Commitment* Terhadap Retensi Karyawan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi yang diteliti adalah seluruh karyawan Bank BTN Kantor Cabang Solo, dan teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh dengan total 115 responden. Menurut Alfiana (2020) Dukungan organisasi yang dirasakan (*Perceived Organizational Support*) dapat memengaruhi bagaimana karyawan memandang sejauh mana perusahaan menghargai kontribusi mereka. Retensi karyawan adalah strategi penting untuk mencegah kehilangan staf senior yang dapat merugikan perusahaan. Menurut Suta & Ardana (2019) Retensi karyawan adalah kunci keberhasilan dan keberlanjutan perusahaan dalam industri perbankan yang kompetitif. Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda menggunakan SPSS sebagai alat pengolahan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap retensi karyawan di Bank BTN Kantor Cabang Solo, sedangkan *perceived organizational support* (POS) dan komitmen organisasional menunjukkan pengaruh yang signifikan. Nilai R^2 sebesar 52% menunjukkan bahwa retensi karyawan dapat dijelaskan oleh

variabel *work-life balance*, *perceived organizational support* (POS), dan komitmen organisasional.

4. Ardhillia *et.al* (2024).

Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan *Perceived Organizational Support* (POS) Terhadap Retensi Karyawan Pada PT. Saprotan Utama Nusantara Semarang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sampel yang terolah pada riset ini ialah 130 sampel. *Perceived Organizational Support* (POS) atau persepsi dukungan organisasi merupakan kesan yang muncul dan dirasakan oleh individu tentang nilai organisasi dalam menghargai kontribusi individu, kepedulian terhadap kesejahteraannya, dan bagaimana organisasi dalam memberikan bantuan pada karyawan (Husna & Budiono, 2020). Retensi karyawan mengacu pada upaya manajemen untuk mempertahankan karyawan dalam suatu organisasi untuk jangka waktu tertentu (Ishak & Pratama, 2021). Data dianalisis dengan regresi linier berganda serta menggunakan uji koefisien determinasi (R^2) dengan memakai program SPSS *Version 26*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Menunjukkan variabel kompensasi(X1), lingkungan kerja (X2), *perceived organizational suport*(X3) memperoleh nilai sig $<0,05$, dan $t \text{ hitung} > 1,978$ yang secara parsial memberikan dampak signifikan dan positif terhadap retensi karyawan (Y).

5. Shen *et.al* (2020)

The impact of safety leadership on employee retention in the construction industry. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini mencakup semua pekerja

konstruksi di Hong Kong, dengan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 292 responden. Menurut Cascio (2014) retensi karyawan mengacu pada upaya organisasi untuk mempertahankan karyawan yang berkinerja baik dan memenuhi tujuan bisnis organisasi. Menurut Wu, Chen, & Li (2008) *Safety leadership* didefinisikan sebagai proses interaksi antara pemimpin dan pengikut di mana pemimpin dapat mempengaruhi pengikut untuk mencapai tujuan keselamatan organisasi dalam konteks situasi organisasi. Menggunakan kuesioner yang diolah dengan menggunakan SEM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin kuat *safety leadership*, semakin tinggi kemungkinan karyawan untuk bertahan dalam organisasi. Total efek 0.49 menunjukkan bahwa peningkatan dalam *safety leadership* dikaitkan dengan peningkatan yang cukup besar dalam niat karyawan untuk bertahan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Perbedaan	Persamaan	Hasil Penelitian
1	Panca <i>et.al</i> (2024) Sumber: <i>Jurnal Economics and Digital Business Review</i> ISSN: ISSN : 2774-2563 (2024)	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan <i>Perceived Organizational Support</i> (POS) Terhadap Retensi Karyawan Pada PT. Saprotan Utama Nusantara Semarang	Terdapat perbedaan dari segi tempat, lokasi dan waktu penelitian	Persamaan pada variabel dependen (Y) yaitu menggunakan retensi karyawan dan sama-sama menggunakan variabel independen <i>Perceived Organizational Support</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, serta <i>Perceived Organizational Support</i> berkorelasi secara signifikan serta positif terhadap retensi karyawan.
2	Muarifah <i>et.al</i> (2024) Sumber: <i>Journal Of Social Science Research</i> E-ISSN: 2807-4238 P-ISSN: 2807-4246 (2024)	Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, dan <i>Work Life Balance</i> Terhadap Retensi Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel <i>Intervening</i>	Penelitian ini menggunakan Variabel <i>Intervening</i>	Persamaan terdapat pada variabel dependen (Y) yaitu retensi karyawan dan sama-sama menggunakan variabel independen (X) pelatihan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, pengembangan karir, dan <i>work-life balance</i> memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, yang pada gilirannya mempengaruhi retensi karyawan.
3	Maya <i>et.al</i> (2024) Sumber: Jurnal Ekonomi dan Manajemen E-ISSN: 3048-3573 (2024)	Pengaruh <i>Work Life-Balance</i> , <i>Perceived Organizational Support</i> (POS), dan <i>Organizational Commitment</i> Terhadap Retensi Karyawan	Terdapat perbedaan dari segi tempat, lokasi dan waktu penelitian	Persamaan terdapat pada variabel dependen (Y) yaitu retensi karyawan dan sama-sama menggunakan variabel independen <i>Perceived Organizational Support</i>	Hasil penelitian menunjukan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan <i>Perceived Organizational Support</i> (POS) menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap retensi karyawan pada Bank BTN KC Solo.

No	Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
4	Ardhilla et.al (2024) Sumber: Economics and Digital Business Review ISSN: 2774-2563	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan <i>Perceived Organizational Support</i> (POS) Terhadap Retensi Karyawan Pada PT. Saprotan Utama Nusantara Semarang	Terdapat perbedaan dari segi tempat, lokasi dan waktu penelitian	Persamaan pada variabel dependen (Y) yaitu menggunakan retensi karyawan dan sama-sama menggunakan variabel independen <i>Perceived Organizational Support</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Menunjukkan variabel kompensasi), lingkungan kerja, <i>perceived organizational support</i> memperoleh nilai sig <0,05, dan t hitung> 1,978 yang secara parsial memberikan dampak signifikan dan positif terhadap retensi karyawan .
5	Shen et.al (2020) Sumber: <i>Journal of Construction Engineering and Management</i> , 143(5), 04016114	<i>The impact of safety leadership on employee retention in the construction industry</i>	Terdapat perbedaan dari segi tempat, lokasi dan waktu penelitian	Persamaan terdapat pada variabel dependen (Y) yaitu retensi karyawan dan sama-sama menggunakan variabel independen (X) <i>safety leadership</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan <i>safety leadership</i> terhadap retensi pada karyawan.

2.6 Hubungan Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis

2.6.1 Hubungan *Safety Leadership* (X₁) Terhadap Retensi Karyawan

Menurut Petersen (2022:3) *safety leadership* adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk berkomitmen pada tujuan keselamatan jangka panjang organisasi. Perusahaan dengan program keselamatan yang kuat dan kepemimpinan keselamatan yang efektif dapat mempengaruhi retensi karyawan dibandingkan dengan perusahaan yang memiliki program keselamatan yang kurang baik. Sedangkan menurut DeTienne (2022:39) *safety leadership* melibatkan penciptaan visi keselamatan yang jelas, mengomunikasikannya secara efektif, dan memberdayakan karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam pengambilan keputusan terkait keselamatan. *Safety leadership* yang kuat menunjukkan kecenderungan yang lebih tinggi untuk karyawan tetap bertahan di perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mullen (2017) dengan judul "*The influence of safety leadership on safety compliance and safety participation behaviors*" meskipun fokus utamanya bukan pada retensi, penelitian ini menunjukkan bagaimana *safety leadership* mempengaruhi perilaku keselamatan karyawan, yang dapat berdampak pada kepuasan kerja dan retensi.

Hipotesis 1: Variabel *Safety Leadership* (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan (Y)

2.6.2 Hubungan Pelatihan (X₂) Terhadap Retensi karyawan

Menurut Weston (2022:18) Pelatihan adalah investasi terencana dalam pengembangan kompetensi karyawan yang sejalan dengan tujuan strategis organisasi. Karyawan yang berpartisipasi dalam program pelatihan terstruktur menyatakan keinginan yang lebih besar untuk tetap bersama perusahaan dalam

jangka panjang. Sedangkan Menurut Hartono & Siagian (2020:223) pelatihan memiliki dampak yang lebih luas dengan memberikan peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan rasa percaya diri kepada karyawan. Hal ini secara signifikan mempengaruhi retensi karyawan karena mereka merasa lebih dihargai, diberdayakan, dan memiliki peluang untuk berkembang dalam organisasi, yang pada gilirannya meningkatkan komitmen dan keinginan mereka untuk tetap bekerja di perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muarifah et al. (2024) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, dan *Work Life Balance* Terhadap Retensi Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Laksana Bus Manufaktur” dengan hasil Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan ($P\text{-Value} = 0.001 < 0.05$). Hal ini berarti bahwa pelatihan yang efektif, dengan instruktur yang kompeten dan materi yang sesuai dengan kebutuhan karyawan, dapat meningkatkan keterampilan serta memperkuat budaya perusahaan yang mendukung karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Millena dan Donald Mon (2022), yang juga menunjukkan bahwa pelatihan berdampak positif pada retensi karyawan di perusahaan Manufaktur Tunas Bizpark Kota Batam.

Hipotesis 2: Variabel Pelatihan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan (Y)

2.6.3 Hubungan *Perceived Organizational Support* (X_3) Terhadap Retensi karyawan

Menurut Tanaka (2023:112) *Perceived Organizational Support* merupakan persepsi kolektif karyawan tentang sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan memberikan dukungan untuk mencapai keberhasilan dalam pekerjaan mereka. organisasi dengan *perceived organizational support* yang lebih tinggi

cenderung memiliki retensi karyawan yang lebih baik. Sedangkan Menurut Johnson (2022:78) *perceived Organizational Support* merupakan keyakinan umum karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka. Karyawan dengan *perceived organizational support* yang lebih tinggi cenderung memiliki retensi lebih baik dan turnover yang lebih rendah. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siwi & Ahsani (2024) dengan judul “Pengaruh *Work Life-Balance*, *Perceived Organizational Support* (POS), dan *Organizational Commitment* Terhadap Retensi Karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Solo” dengan hasil variabel *Perceived Organizational Support*, nilai $p\text{-value}$ (signifikansi) = $0,000 < 0,05$, menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga variabel ini berpengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan.

Hipotesis 3: Variabel *Perceived Organizational Support* (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan (Y)

2.6.4 Hubungan Variabel *Safety Leadership* (X_1), Pelatihan (X_2) dan *Perceived Organizational Support* (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan (Y)

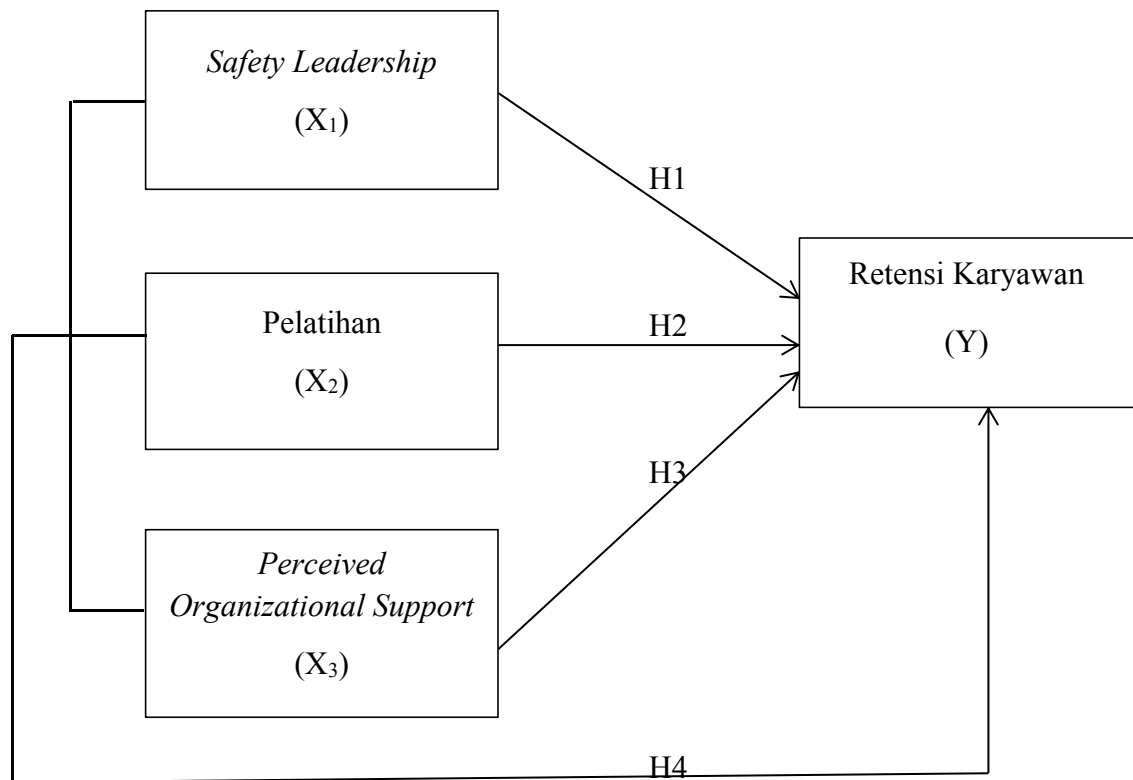
Menurut Rodriguez (2023:78) retensi karyawan adalah kemampuan organisasi untuk mempertahankan karyawan yang berharga melalui kombinasi strategi yang mencakup pengembangan profesional, kompensasi yang kompetitif, dan lingkungan kerja yang positif, dengan tujuan memaksimalkan produktivitas dan mengurangi biaya pergantian karyawan. Sedangkan menurut Nakamura (2022:45) retensi karyawan adalah upaya strategis dan sistematis organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendorong karyawan untuk tetap berkomitmen pada perusahaan dalam jangka panjang. *Safety Leadership*, Pelatihan, dan *Perceived Organizational Support* menciptakan lingkungan kerja

yang komprehensif dan mendukung, yang sangat kondusif untuk retensi karyawan. *Safety Leadership* memastikan lingkungan kerja yang aman, Pelatihan memberikan peluang untuk pengembangan diri, dan *Perceived Organizational Support* menanamkan rasa dihargai dan diperhatikan. Faktor-faktor ini berkontribusi pada pengalaman kerja yang positif dan memuaskan, yang secara langsung meningkatkan retensi karyawan.

Hipotesis 4: Variabel *Safety Leadership* (X₁), Pelatihan (X₂) dan *Perceived Organizational Support* (X₃) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Retensi Karyawan (Y)

2.7 Kerangka Penelitian

Menurut Sugiyono (2022:95) kerangka penelitian adalah alur berpikir dengan menerapkan berbagai model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah dalam topik penelitian dengan susunan yang sistematis.



Gambar 2.1
Kerangka Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2023:35) Penelitian deskriptif kuantitatif adalah metode penelitian yang berfokus pada penggambaran fenomena aktual secara sistematis dan akurat, konsisten dengan variabel yang diteliti. Deskriptif kuantitatif, yaitu konsisten dengan variabel penelitian, fokus pada permasalahan aktual dan fenomena yang sedang terjadi, serta menyajikan hasil penelitian dalam bentuk angka-angka yang bermakna.

Menurut Sugiyono (2023:21) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Safety Leadership*, Pelatihan dan *Perceived Organizational Support* terhadap Retensi Karyawan PT. Agro Muko Kabupaten Mukomuko.

3.2 Tempat Penelitian dan Waktu

Penelitian ini dilakukan di PT. Agro Muko Kabupaten Mukomuko pada bulan April 2025 – Selesai.

3.3 Variabel Penelitian

Variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, organisasi atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Sugiyono

(2023:102) dalam hubungan antar satu variabel dengan variabel yang lain maka macam macam variabel dalam penelitian dapat dibedakan menjadi:

3.3.1 Variabel Dependen

Variabel Dependen menurut Sugiyono (2019:69) sering disebut dengan variabel terikat, variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Retensi Karyawan (Y).

3.3.2 Variabel Independen

Menurut Sugiyono (2019:61) variable independen adalah variabel-variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini variabel yang digunakan untuk variabel independen adalah Variabel *Safety Leadership* (X_1), Pelatihan (X_2) dan *Perceived Organizational Support* (X_3).

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2023:126) Populasi yaitu daerah penyamarataan yang terdapat fenomena atau topik yang memiliki kapasitas dan ciri spesifik yang ditentukan bagi peneliti untuk dipelajari. selanjutnya diambil kesimpulan populasi dalam penelitian ini adalah karyawan divisi perkebunan PT. Agro Muko Kabupaten Mukomuko sebanyak 307 orang pada tahun 2024.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Sugiyono (2023:127) sampel adalah bagian dari

populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi.

Dalam menentukan

ukuran sampel pada penelitian ini maka digunakan rumus slovin yaitu:

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{N.(e)^2+1} \\
 &= \frac{307}{307(0,01)^2 + 1} \\
 &= \frac{307}{3,07+1} \\
 &= \frac{307}{4,07} \\
 n &= 75
 \end{aligned}$$

Dimana:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah populasi

E = Batas Toleransi Kesalahan (*error tolerance*) 10%

3.5 Teknik pengambilan sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling. Purposive sampling merupakan teknik pengambilan sampel non-probabilitas di mana peneliti menentukan sampel berdasarkan kriteria atau tujuan tertentu yang relevan dengan permasalahan penelitian. Teknik ini dipilih karena tidak semua karyawan di PT. Agro Muko sesuai dengan karakteristik populasi yang ingin diteliti. Adapun kriteria dan pertimbangan dalam pemilihan sampel dapat dilihat pada Tabel 3.1 berikut:

Tabel 3.1 Kriteria dan Pertimbangan

No	Kriteria
1	Karyawan Tetap Divisi Perkebunan PT. Agro Muko Kabupaten Mukomuko
2	Karyawan Divisi Perkebunan PT. Agro Muko yang telah bekerja minimal 1 tahun

3.6 Jenis dan Sumber Data

3.6.1 Jenis Data

Ada dua macam jenis data pada umumnya yaitu data kuantitatif dan data kualitatif yang akan di jelaskan di bawah ini, penulis lebih memfokuskan pada data kuantitatif dalam melakukan penelitian ini.

1) Data Kuantitatif

Data kuantitatif merupakan data atau informasi yang di dapatkan dalam bentuk angka. Dalam bentuk angka ini maka data kuantitatif dapat di proses menggunakan rumus matematika atau dapat juga di analisis dengan sistem statistik.

2) Data Kualitatif

Data Kualitatif merupakan data yang berbentuk kata-kata atau verbal.

Cara memperoleh data kualitatif dapat di lakukan melalui wawancara.

3.6.2 Sumber Data

Dalam pengumpulan sumber data, penulis melakukan pengumpulan sumber data dalam wujud data primer dan data sekunder.

1) Data Primer

Menurut Sugiyono (2023:196) Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer secara khusus dilakukan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Penulis mengumpulkan data primer dengan metode survey. Metode survey ialah metode yang pengumpulan data primer yang menggunakan pertanyaan lisan dan tertulis. Penulis melakukan wawancara kepada salah satu karyawan PT. Agro Muko untuk mendapatkan data atau informasi yang di butuhkan.

2) Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2023:198) data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan atau melalui dokumen. Data sekunder itu berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip atau data dokumenter.

Penulis mendapatkan data sekunder ini dengan cara melakukan permohonan izin yang bertujuan untuk mendapatkan data internal PT. Agro Muko.

3.7 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Survei (Kuesioner)

Kuesioner menurut Sujarweni (2020:94) merupakan suatu instrumen pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada para responden untuk mereka jawab. Kuesioner digunakan untuk memperoleh data

responden mengenai *Safety Leadership*, Pelatihan, dan *Perceived Organizational Support* Terhadap Retensi Karyawan.

2. Studi Pustaka

Teknik ini melakukan pencarian informasi atau data-data dari jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

3.8 Definisi Operasional

1) Retensi Karyawan

Menurut Mathis & Jackson (2020:302) menyatakan retensi karyawan merupakan kemampuan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang agar tetap loyal dengan perusahaan. Secara operasional retensi karyawan adalah serangkaian tindakan dan kebijakan terukur yang diterapkan PT. Agro Muko Kabupaten Mukomuko untuk mempertahankan karyawannya.

2) *Safety Leadership*

Menurut Krause (2022:10) *safety leadership* adalah proses mendefinisikan arah organisasi, membuat keputusan, dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai visi bersama tentang keselamatan dan kesehatan.. Secara operasional *safety leadership* didefinisikan sebagai kemampuan dan perilaku pemimpin pada PT. Agro Muko Kabupaten Mukomuko dalam menegakkan keselamatan kerja.

3) Pelatihan

Menurut Noe (2020:06) pelatihan adalah upaya terencana perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran kompetensi, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan, yang bertujuan agar karyawan menguasai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang ditekankan dalam pelatihan dan menerapkannya dalam aktivitas sehari-hari. Secara operasional pelatihan adalah serangkaian aktivitas terstruktur yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan etika kerja karyawan PT. Agro Muko Kabupaten Mukomuko.

4) *Perceived Organizational Support*

Menurut Robbins dan Judge (2022:224) *Perceived organizational support* adalah tingkat keyakinan karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Secara operasional *Perceived Organizational Support* (POS) sebagai persepsi karyawan terhadap sejauh mana PT. Agro Muko Kabupaten Mukomuko menghargai kontribusi karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan mereka.

Dapat dilihat Tabel 3.2 Kisi-kisi instrumen penelitian dibawah ini:

Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen Penelitian

No	Variabel Penelitian	Indikator	Item Pernyataan/Pertanyaan	Sumber
1.	Retensi Karyawan (Y)	1. Komponen Organisasional 2. Peluang Karier Organisasional 3. Rancang Tugas dan pekerjaan 4. Hubungan Karyawan	1-2 3-4 5-6 7-8	Mathis & Jackson (2020:78)
2.	<i>Safety Leadership</i> (X ₁)	1. Visi 2. Orientasi terhadap Tindakan 3. Kolaborasi 4. Pengakuan dan Umpan Baik	1-2 3-4 5-6 7-8	Krause (2022:23)
3.	Pelatihan (X ₂)	1. Tujuan dan sasaran pelatihan Pelatih 2. atau instruktur 3. Materi pelatihan 4. Metode pelatihan 5. Peserta pelatihan	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10	Noe (2022:102)
4.	<i>Perceived Organizational Support</i> (X ₃)	1. Keadilan (<i>Fairnes</i>) 2. Dukungan Atasan (<i>Suporvisor Support</i>) 3. Penghargaan dan KondisiKerja (<i>Organizational Reward and Job Conditions</i>)	1-2 3-4 5-6	Eisenberger & Stinglhamber (2011:62)

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Setiap instrumen harus mempunyai skala pengukuran salah satunya yaitu skala likert. Menurut Sugiyono (2018:152) skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang

tentang fenomena sosial. Dalam penelitian ini jawaban setiap instrumen menggunakan pembobotan seperti dalam tabel 3.3 berikut ini:

Tabel 3.3 Skala Pengukuran Variabel Penelitian

Alternatif Jawaban	Skor
SS = Sangat Setuju	5
S = Setuju	4
RR = Ragu-ragu	3
TS = Tidak Setuju	2
STS = Sangat tidak setuju	1

Setiap item pertanyaan sebagaimana yang terdapat dalam koesioner dinilai atau diberi skor sesuai dengan rincian seperti di atas kemudian dijumlahkan sehingga diperoleh skor total.

3.9 Uji Instrumen Penelitian

3.9.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2023:183) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas merupakan suatu instrumen yang digunakan untuk mengukur suatu data yang telah didapatkan benar-benar data yang valid atau tepat.

Sebagai suatu derajat ketepatan alat ukur peneliti tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Valid tidaknya suatu alat ukur tergantung pada kemampuan atau tidak alat ukur tersebut mencapai tujuan pengukur yang dikehendaki. Jika butir-butir sudah valid berarti butir tersebut sudah bisa untuk

mengukur faktornya. Adapun cara pengambilan keputusan dalam validitas adalah sebagai berikut.

Tujuan dilakukan uji validasi adalah untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pernyataan dalam mendefinisikan suatu variabel. Menurut Arikunto (2021:146) Pengujian validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing masing instrumen tersebut dengan cara menggunakan rumus korelasi product momen (r hitung) dengan nilai kritisnya yang mana r hitung dapat dicapai dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum X) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)]}}$$

Keterangan :

r = koefisien korelasi

X = skor item X

Y = skor item Y

n = banyaknya sampel

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2023:189) uji reliabilitas adalah pengukuran sejauh mana hasil pengukuran dengan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

Suatu instrumen yang mempunyai reliabilitas yang tinggi menunjukkan bahwa instrumen tersebut memiliki kehandalan untuk dapat digunakan dalam suatu pengukuran. Uji reliabilitas atau kehandalan dapat dimiliki suatu kuesioner apabila jawaban seorang terhadap pernyataan adalah stabil atau konsisten dari waktu ke waktu. Menurut Arikunto (2021:239) penguji

reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach sebagai berikut:

$$\tau_{ii} = \frac{(k)}{(k - 1)} \left(1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

τ_{ii} = reliabilitas instrumen

k = banyak butir pertanyaan

$\sum$ = jumlah varians butir

σ_t^2 = varian total

Uji reliabilitas ialah index yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Diketahui bahwa perhitungan uji reliabilitas harus dilakukan secara *external* maupun internal. Menurut Ghazali (2021:51) secara *external* pengujian dilakukan dengan tes-retes (*stability*), *equivalent*, dan gabungan keduanya, kriteria pengujian validitas instrumen peneliti adalah sebagai berikut:

1. Instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila koefisien Alpha Cronbach $> 0,6$
2. Instrumen penelitian dikatakan tidak reliabel koefisien Alpha Cronbach $< 0,6$

3.10 Tingkat Capaian Responden (TCR)

Menurut Sugiyono (2019:95) mengetahui masing-masing kategori jawaban dari setiap deskriptif variabel, maka dapat dihitung Tingkat *Capaian Responden* (TCR) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$TCR = \frac{R_s}{n} \times 100\%$$

Dimana:

TCR = Tingkatan capaian responden

Rs = Rata-rata skor jawaban responden

n = Jumlah skor maksimum

$$Rs: = \frac{5A+4B+3C+2D+1E}{A+B+C+D+E}$$

Arikunto (2018:33) mengemukakan kriteria jawaban responden sebagai berikut:

Adapun kriteria yang harus dipenuhi oleh jawaban responden sebagai berikut:

Tabel 3.4 Tingkat Capaian Responden

No	Angka	Keterangan
1.	0% - 20,99%	Kurang Baik
2.	21% - 40,99%	Cukup
3.	41% - 60,99%	Cukup Baik
4.	61% - 80,99%	Baik
5.	81% - 100%	Sangat Baik

3.11 Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghazali (2021:105) Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas, gejala multikolinearitas, dan gejala autokorelasi. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Uji Normalitas

Menurut Gunawan (2023:92) Uji normalitas data adalah uji yang digunakan untuk mengetahui dan mengukur apakah data yang didapatkan memiliki

distribusi normal atau tidak, dan apakah data yang diperoleh berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Suatu data dikatakan mengikuti distribusi normal dilihat dari penyebaran data pada sumbu diagonal dari grafik (Ghozali 2021:161). Penguji data dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (KS) dengan kriteria penguji $\alpha = 0,05$ dimana:

- a. Jika $\text{sig} > \alpha$ berarti residual terdistribusi normal
- b. Jika $\text{sig} < \alpha$ berarti residual tidak terdistribusi normal

2. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2021:107) Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Adanya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari *tolerance value* antar nilai *Variance Infation* Faktor (VIF). Batas *tolerance value* adalah 0,1 dan batas VIF adalah 10, sehingga apabila:

Tolerance velua $< 0,1$ atau Variance Infation Faktor (VIP) > 10 maka terjadi multikolinearitas. Tolerance value $> 0,1$ atau Variance Infation Factor (VIF) $<$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2021:137) Uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji dan menilai apakah ada ketidaksamaan varian residual pada setiap pengamatan dalam model regresi linear. Jika varian dari residual satu

pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di studentized. Dasar analisisnya adalah:

Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

Apabila tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

4. Uji Autokorelasi

Menurut Ghazali (2021:162) menyatakan bahwa uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar data yang diurutkan berdasarkan waktu (*time series*). Pengujian ini dengan memperhatikan angka *Durbin-*

Watson (D-W) yang diperoleh dari hasil pengolahan data, seperti dikemukakan Idris (2017:36) dengan rumus:

$$d = \frac{\sum_{t=2}^n (e_t - e_{t-1})^2}{\sum_{t=1}^n e_t^2}$$

Dimana:

d = Nilai D-W

e_t = Nilai residu dari persamaan regresi pada periode t

e_{t-1} = Nilai residu dari persamaan regresi

Secara ideal pada data penelitian yang akan diuji tidak terjadi autokorelasi tetapi bila terjadi autokorelasi pada penelitian ini, bukan berarti hasil analisis yang akan dilakukan pada data bersifat menuntut waktu (*time series*). Data penelitian ini bersifat cross section, sehingga adanya autokorelasi tidak akan mengurangi kepercayaan terhadap analisis data.

3.12 Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Sunyoto (2022:47) regrasi linier berganda yaitu untuk menganalisis seberapa pengaruh anatara beberapa variabel independen dengan satu variabel dependen yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi. Variabel indenpenden dilambangkan dengan (X_1), (X_2), (X_3), (X_n) sedangkan variabel dependen dilambangkan dengan (Y).

Bentuk umum persamaan regresi berganda dapat digunakan dengan rumus, Idris (2017:52) sebagai berikut:

$$\alpha = \alpha + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Keterangan:

Y = Nilai yang diprediksikan / Retansi Karyawan

- a = Nilai Intercept (konstanta)
- b = Koefisien arah regresi penentu ramalan (prediksi) yang menunjukkan nilai peningkatan atau penurunan variabel Y
- $X_1 = \text{Safety Leadership}$
- $X_2 = \text{Pelatihan}$
- $X_3 = \text{Perceived Organizational Support}$

3.13 Uji-t (Parsial)

Menurut Ghozali (2018:17) Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Digunakan uji t dengan rumus:

$$t_o = \frac{b_i}{s_{b_i}}$$

Keterangan:

t_o = Koefisien nilai test

b_1 = Koefisien regresi

S_{b_i} = Standar kesalahan koefisien regresi

a) Jika $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

b) Jika $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Dimana taraf pengujian $\alpha = 0,05$ (95%)

3.14 Uji-f (Simultan)

Menurut Ghozali (2018:19) Uji simultan digunakan untuk melihat secara bersama-sama pengaruh variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terkait dengan rumus sebagai berikut:

$$F_o = \frac{R^2 K - 1}{(1 - R^2)(n - 1)}$$

Dimana:

R^2 = Koefisien (determinan) berganda

n = Besar sampel (banyak data)

k = Banyak variabel independen

Kriteria pengujian hipotesis

Ho ditolak : Jika $F_o \geq F$ tabel

Ho diterima : Jika $F_o \leq F$ tabel

Dalam penelitian ini digunakan taraf signifikan 5%

3.15 Uji R-Square (Determinan)

Menurut Ghozali (2018:21) R^2 Koefisien determinan (KD) digunakan untuk mengidentifikasi kontribusi variabel-variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat. Selanjutnya $R = \sqrt{R^2}$ digunakan untuk melihat korelasi antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

$$R^2 = \frac{ESS}{TSS}$$

Dimana:

ESS = *Expalnet Sum Squere* (Jumlah kuadrat yang jelas)

TSS = *Total Sum Squre* (Jumlah total kuadrat)

Besarnya koefisien determinasi ganda (*Ajusted R Square*) atau R^2 berada diantara 0 dan 1 atau $<R^2 < 1$. Semakin besar R^2 yang diperoleh dari hasil perhitungan (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa sumbangan

dari variabel independen terhadap variabel dependen semakin besar. Sebaliknya jika R^2 semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel independen terhadap variabel dependen semakin kecil.