

**PERAN *KEPUASAN KERJA* SEBAGAI PEMEDIASI HUBUNGAN  
*PERSON-JOB FIT* DAN *LINGKUNGAN KERJA* DENGAN  
*RETENSI KARYAWAN*  
DI CV. ROJO PLASTIK INDONESIA KENDAL**

**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Persyaratan  
Guna Mencapai Derajat Sarjana S-1  
Program Studi Manajemen



Diajukan Oleh:

**DINDA RIZKA SALSABILA**

NPM. 211003612012390

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS  
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SEMARANG**

**2025**

**PERAN *KEPUASAN KERJA* SEBAGAI PEMEDIASI HUBUNGAN  
*PERSON-JOB FIT* DAN *LINGKUNGAN KERJA* DENGAN  
*RETENSI KARYAWAN*  
DI CV. ROJO PLASTIK INDONESIA KENDAL**

Dipersiapkan dan disusun oleh

**DINDA RIZKA SALSABILA**

NPM. 211003612012390

Telah Dipertahankan di depan Dosen Penguji

Pada Tanggal Maret 2025

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima

**Dra. Suparmi, S.E., MM**

Penguji 1

**Prof.Dr. Drs.Supardjo, MP**

Pembimbing

**Dr. Tri Widayati, SE, MSi**

Penguji 2

Semarang, Maret 2025

Fakultas Ekonomika dan Bisnis

Universitas 17 Agustus 1945 Semarang

Dekan,

**Dra.Nurchayati, SE, MM, Akt. CA**

NRP:111357

## **HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO**

### **PERSEMBAHAN**

Skripsi ini dipersembahkan kepada:

1. Almamaterku Universitas 17 Agustus 1945 Semarang.
2. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Semarang.
3. Dosen Pembimbing Prof.Dr. Drs.Supardjo, MP yang telah memberikan arahan serta bimbingan.
4. Orang tua tercinta, yang selalu memberi dukungan dalam keadaan apapun.
5. Teman-Teman Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Semarang.
6. Dan para peneliti selanjutnya.

### **MOTTO**

"Setiap lembar dalam karya ini adalah bukti perjuangan, doa, dan harapan."

*(Dinda Rizka Salsabila)*

Judul : *The Role of Job Satisfaction as A Mediator of The Relationship Between Person-job fit and Work Environment With Employee Retention At CV. Rojo Plastik indonesia Kendal*

Nama : Dinda Rizka Salsabila

NPM : 211003612012390

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran *Kepuasan Kerja* sebagai pemediasi hubungan antara *Person-job fit* dan *Lingkungan Kerja* dengan *Retensi Karyawan* di CV. Rojo Plastik Indonesia Kendal. *Retensi Karyawan* merupakan tantangan utama bagi perusahaan, terutama di sektor manufaktur yang sering mengalami tingkat turnover tinggi. *Person-job fit*, yaitu kesesuaian antara individu dengan pekerjaannya, serta *Lingkungan Kerja* yang nyaman, diyakini berkontribusi terhadap peningkatan *Kepuasan Kerja*, yang pada akhirnya dapat meningkatkan *Retensi Karyawan*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan CV. Rojo Plastik Indonesia Kendal dan dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Person-job fit* dan *Lingkungan Kerja* memiliki pengaruh positif terhadap *Kepuasan Kerja*, yang selanjutnya meningkatkan *Retensi Karyawan*. Selain itu, *Kepuasan Kerja* terbukti menjadi variabel mediasi yang signifikan dalam hubungan antara *Person-job fit* dan *Lingkungan Kerja* dengan *Retensi Karyawan*. Hasil penelitian ini memberikan implikasi bagi manajemen perusahaan dalam merancang strategi untuk meningkatkan *Retensi Karyawan* dengan memperhatikan kesesuaian pekerjaan, menciptakan *Lingkungan Kerja* yang lebih kondusif, serta meningkatkan *Kepuasan Kerja* sebagai faktor utama dalam mengurangi angka turnover.

**Kata kunci:** *Person-job fit, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Retensi Karyawan*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa dan terhadap segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul: “Peran *Kepuasan Kerja* sebagai pemediasi hubungan antara *Person Job Fit* dan *Lingkungan Kerja* dengan *Retensi Karyawan* di CV. Rojo Plastik Indonesia Kendal”.

Tujuan penulisan skripsi adalah untuk memenuhi persyaratan guna mencapai derajat sarjana S-1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Semarang.

Mulai perencanaan sampai dengan penyelesaian skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, semangat dan bantuan-bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada yang terhormat:

1. Ibu **Dra. Nurhayati SE, M.M., Ak.CA** selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Semarang.
2. Bapak **Drs. Galuh Juniarto, SE., M.M.**, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Semarang.
3. Bapak **Prof. Dr. Drs. Suparjo, MP**, selaku dosen pembimbing yang telah sabar memberikan petunjuk serta bimbingan sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak dan Ibu dosen yang telah memberikan bekal ilmu, selama penulis kuliah pada Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Semarang.
5. Kedua Orangtua dan Teman-teman saya yang selalu memberikan bantuan, bimbingan, dan doa restu kepada penulis.
6. Serta semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa senantiasa memberikan Rahmat dan Karunia-Nya kepada semua pihak yang telah memberikan segala bantuan. Akhirnya semoga skripsi ini ada manfaatnya.

Semarang, Maret 2025

Penulis,

(Dinda Rizka Salsabila)

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO.....	iii
ABSTRAK .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR .....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
BAB I PENDAHULUAN .....	I-1
1.1 Latar Belakang .....	I-1
1.2 Rumusan Masalah .....	I-5
1.3 Pertanyaan Masalah .....	I-6
1.4 Tujuan Penelitian .....	I-6
1.5 Manfaat Penelitian .....	I-7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	II-1
2.1 Telaah Teori .....	II-1
2.1.1 Retensi Karyawan .....	II-1
2.1.2 <i>Person-job fit</i> .....	II-5
2.1.3 <i>Lingkungan Kerja</i> .....	II-10
2.1.4 <i>Kepuasan Kerja</i> .....	II-14
2.2 Penelitian Terdahulu .....	II-18
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis dan Rumusan Hipotesis .....	II-21
2.3.1 Pengaruh <i>Person Job Fit</i> Terhadap <i>Retensi Karyawan</i> .....	II-22
2.3.2 Pengaruh <i>Lingkungan Kerja</i> Terhadap <i>Retensi Karyawan</i> .....	II-23
2.3.3 Pengaruh <i>Kepuasan Kerja</i> Terhadap <i>Retensi Karyawan</i> .....	II-23
2.3.4 Pengaruh <i>Person Job Fit</i> Terhadap <i>Kepuasan Kerja</i> .....	II-25
2.3.5 Pengaruh <i>Lingkungan Kerja</i> Terhadap <i>Kepuasan Kerja</i> .....	II-25

2.3.6 Peran <i>Kepuasan Kerja</i> Sebagai Mediasi dalam Hubungan Antara <i>Person Job-Fit</i> dan <i>Lingkungan Kerja</i> dengan <i>Retensi Karyawan</i> .II-26	
BAB III METODE PENELITIAN.....	III-1
3.1 Populasi dan Sampel	III-1
3.2 Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel	III-1
3.2.1 Variabel Penelitian .....	III-1
3.2.2 Pengukuran Variabel .....	III-2
3.3 Metode Pengumpulan Data	III-3
3.4 Metode Analisis Data	III-3
3.5 Pengujian Instumen Penelitian	III-5
3.5.1 Uji Validitas .....	III-5
3.5.2 Uji Reliabilitas.....	III-8
BAB IV PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	IV-1
4.1 Uraian Hasil Penelitian	IV-1
4.1.1 Uraian Sampel .....	IV-1
4.1.2 Uraian Variabel Penelitian .....	IV-3
4.2 Analisis Hasil Penelitian	IV-13
4.2.1 Outter Model .....	IV-13
4.2.2 Analisis Inner Model.....	IV-16
4.2.3 Uji Hipotesis.....	IV-19
4.3 Pembahasan	IV-21
4.3.1 <i>Kepuasan Kerja</i> berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap <i>Retensi Karyawan</i> .....	IV-21
4.3.2 <i>Lingkungan Kerja</i> berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap <i>Kepuasan Kerja</i> .....	IV-22
4.3.3 <i>Lingkungan Kerja</i> berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap <i>Retensi Karyawan</i> .....	IV-23
4.3.4 <i>Person-job fit</i> berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap <i>Kepuasan Kerja</i> .....	IV-24
4.3.5 <i>Person-job fit</i> berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap <i>Retensi Karyawan</i> .....	IV-26

4.3.6 <i>Person-job fit</i> dan <i>Lingkungan Kerja</i> berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap <i>Retensi Karyawan</i> melalui Mediasi <i>Kepuasan Kerja</i> .....	IV-27
BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....	V-1
5.1 Simpulan .....	V-1
5.2 Saran .....	V-2
DAFTAR PUSTAKA .....	V-1
LAMPIRAN .....	1

## DAFTAR TABEL

Nomor Tabel		Halaman
1.	Data <i>Turnover</i> Tahun 2018 .....	I-2
2.	<i>Research Gap</i> .....	I-3
3.	Fenomena <i>Gap</i> .....	I-4
4.	Penelitian Terdahulu .....	II-20
5.	Pengukuran Variabel .....	III-2
6.	Uji <i>Average Variance Extracted (AVE)</i> .....	III-6
7.	Uji <i>Fornell-Larcker Criterion</i> .....	III-7
8.	<i>Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)</i> .....	III-7
9.	Uji <i>Cronbach's Alpha</i> .....	III-8
10.	Uji <i>Composite Reliability</i> .....	III-9
11.	Sampel Sesuai Jenis Kelamin.....	IV-1
12.	Sampel Menurut Usia.....	IV-2
13.	Sampel Menurut Pendidikan .....	IV-2
14.	Sampel Menurut Lama Kerja .....	IV-3
15.	Sampel tentang <i>Person-job fit</i> .....	IV-4
16.	Sampel tentang <i>Lingkungan Kerja</i> .....	IV-6
17.	Sampel tentang <i>Retensi Karyawan</i> .....	IV-9
18.	Sampel tentang <i>Kepuasan Kerja</i> .....	IV-11
19.	Hasil Uji <i>Outter Loading</i> .....	IV-14
20.	Hasil Uji <i>Average Variance Extracted (AVE)</i> .....	IV-14
21.	Uji <i>Cross Loading</i> .....	IV-15
22.	Uji <i>Composite Reliability</i> .....	IV-16
23.	Uji <i>Cronbach Alpha</i> .....	IV-16
24.	Uji <i>R-Square</i> .....	IV-17
25.	Uji <i>Path Coeffisient</i> .....	IV-17
26.	Uji Model Fit.....	IV-18
27.	Uji T-Statistik ( <i>Bootstrapping</i> ) .....	IV-19

## DAFTAR GAMBAR

Nomor Gambar	Halaman
1. Kerangka Penelitian .....	II-28
2. Hasil Outter Model.....	IV-13

## DAFTAR LAMPIRAN

Nomor Lampiran	Halaman
I. Kuesioner Penelitian .....	1
II. Data Responden Kuesioner .....	4
III. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas 30 Responden .....	4
IV. Hasil Output aplikasi SmartPLS versi 3.....	9