



Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan

Sinta Sundari Heriyanti^{1*}, Abdul Nasim²

Prodi Manajemen, Universitas Pelita Bangsa

Corresponding authors:

Email: sinta_heriyanti@pelitabangsa.ac.id

Abstrak

Persaingan dunia bisnis di era globalisasi saat ini semakin kompetitif, di mana perusahaan dituntut untuk mempunyai karyawan yang mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Retensi karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor aspek lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap retensi karyawan departemen produksi PT. Smart Tbk Bekasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan datanya. Responden penelitian ini berjumlah 50 karyawan. Hasil dan kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Retensi Karyawan.

Keywords: Lingkungan kerja, kompensasi, kepuasan kerja, retensi karyawan.

Abstract

Competition in the business world in the current era of globalization is increasingly competitive, where companies are required to have employees who are able to compete with other companies. Employee retention is influenced by many aspects of the work environment and job satisfaction. Work environment, compensation and job satisfaction are everything that is around employees at work. The purpose of this study was to determine the effect of work environment, compensation and job satisfaction on employee retention in the production department of PT. Smart Tbk Bekasi. The method used in this study is a quantitative method using a questionnaire as a data collection technique. Respondents of this study amounted to 50 employees. The results and conclusions of this study indicate that the work environment and job satisfaction have a positive influence on employee retention.

Keywords: *Work Environment, Compensation, Work Objectives, Employee Retention.*

Pendahuluan

Persaingan di dunia usaha pada zaman globalisasi saat ini makin kompetitif, di mana perusahaan dituntut untuk mempunyai karyawan yang mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Manusia adalah sumber daya utama sebagai penggerak dalam setiap kegiatan perusahaan, baik pada perusahaan besar atau kecil. Perusahaan akan memerlukan SDM yang berkualitas sangat baik, sebab seseorang akan merencanakan, menjadi pelaku, serta



menentukan harapan perusahaan serta orang-orang mempunyai bakat kreatif dan dorongan yang kuat untuk perusahaan dan berperan penting ketika menjalankan fungsi operasionalnya.

Pengelolaan sumber daya manusia pada era sekarang tengah jadi sebuah hambatan untuk management, di mana management harus merencanakan penyusunan program tenaga kerja untuk keberhasilan manajemen dan tercapainya tujuan organisasi. Walaupun didukung dengan fasilitas yang memadai dan modal yang cukup atas perusahaannya, namun tanpa adanya SDM yang baik dan handal maka sistem organisasi tak dapat tercapai secara maksimal. Organisasi sering merubah rancangan organisasinya supaya bisa memberi respon kepada perubahannya (Arti & Setyaningrum, 2019). Kelangsungan hidup sebuah perusahaan diatur oleh pihak management agar asetnya seperti modal, alat, mesin, bangunan, bahkan SDM perusahaan akan selalu utuh di pasar sehingga tujuan utamanya bisa dicapai dengan memaksimalkan asetnya. Rasa jenuh dari karyawan saat menjalankan pekerjaannya dapat disebabkan oleh 2 hal, yakni faktor dari dalam seperti malas, curang, dsb. Sedangkan faktor dari luar seperti lingkungan di sekitar karyawan yakni rekan bekerja, upah, dsb (Sodiq, 2020). Berubahnya keadaan dilingkungan perusahaan atau lingkungan eksternalnya akan mendukung perusahaan dalam memberi respon secara cepat serta akan mudah dalam menjalankan adaptasi terhadap lingkungan pasarnya yang dipenuhi oleh adanya persaingan.

Perusahaan yang menjadi organisasi bukan cuma menjalankan kompetisi yang maksimal bagi seseorang yang memiliki kemampuan dalam menjalankan pekerjaan diperusahannya, tetapi juga karyawan yang harus dipertahankan. Sehingga perusahaannya diharuskan dalam memberi rasa puas pada karyawan yang bisa menambah retensi karyawan. Apabila retensinya tidak baik maka dapat memperburuk kondisi karyawan yang akan menjadikan turunnya rasa puas pada kinerja karyawan. Hal ini menjadi perilaku karyawan yang tak bisa merasa adanya pertahanan kompensasi dari atasannya. Rencana dalam meretensi mempunyai mutu yang baik jika menggunakan metode yang maksimal dalam memberi motivasi karyawan lewat self reward secara inovatif, sehingga akan meningkatkan semangat kerja karyawan, menambah moral, serta rasa puas pada kinerja karyawan, menambah produktivitas kinerja karyawan, menjaga kepercayaan karyawan, menambah sikap disiplin, memberi keefektifitasan dalam pengadaan karyawan, membentuk hubungan pekerjaan yang positif, menambah kreativitas, serta menambah peran karyawan pada kegiatannya (Suwaji, 2019). Perusahaan diharuskan dalam melihat seluruh hal yang berkaitan terhadap apa saja yang jadi hak karyawannya. Sehingga mereka akan merasa diberi perhatian perusahaannya agar resiko untuk mengundurkan diri dari perusahaannya akan rendah. (Suwaji, 2019). Jika hak karyawan tak bisa terealisasi dari perusahaannya, maka mereka dapat menjalankan suatu hal yang akan memberi kerugian pada perusahaan, juga akan memperlambat perusahaannya dalam meraih tujuan.

Aktivitas dalam menjaga karyawan menjadi sebuah tantangan terbaru untuk perusahaan. Sebab makin terbuka peluang kerja dalam organisasi multinasional dapat berakibat kepada perusahaannya saat menjaga karyawan secara kompeten. Berdasarkan pendapat Fahmi (2018), menjaga karyawan adalah suatu hal tersulit untuk perusahaan sebab akan meningkatkan persaingan perusahaannya yang menjadikan usaha dalam menjaga karyawan adalah strategi terpenting untuk personalia. Berdasarkan pendapat Aziz (2017), retensi karyawan berhubungan erat terhadap pengunduran diri karyawan. Sehingga jika perusahaan akan memajemen pekerjaannya secara bijak maka potensi pengunduran diri dari pekerjaannya akan sedikit (Azeez, 2017). Pendapat atas dorongan organisasional yang dirasa para karyawan dapat mendukung mereka dengan makin semangat saat menjalankan pekerjaannya. Retensi karyawan terjadi karena berbagai faktor dilingkup kerjanya serta rasa puas terhadap



pekerjannya (Seran, Giri, & Ndoen, 2018). Lingkup kerja adalah suatu hal yang terdapat di sekeliling karyawan ketika kerja, baik secara fisik maupun nonfisik, langsung maupun tak langsung, serta dalam lingkup psikososialnya yang akan berpengaruh terhadap dirinya maupun profesinya, sedangkan rasa puas dalam bekerja adalah rasa senang karyawan terhadap profesinya (Ishak & Pratama, 2021).

Menurunnya rasa puas dalam bekerja menjadi tindakan karyawan yang tak mampu merasa akan adanya suatu hal yang bisa menjadikan karyawan akan bertahan, misalnya dalam memberikan kompensasi yang tak mencukupi maupun karakter manajernya yang kurang dalam berkomunikasi (Larasati, 2018). Pengelolaan retensi karyawan menjadi sebuah hal terpenting yang dilaksanakan pada perusahaan. Lingkungan pekerjaan akan berpengaruh pada rasa kenyamanan karyawan dalam bertahan disuatu perusahaan. Pegawai akan merasakan kepuasan pada organisasi jika karyawan tersebut berpengalaman baik dilingkungan kerjanya. Menurut (Saputra dan Mulia, 2021) Lingkungan dalam bekerja yaitu sebuah lingkungan yang mana karyawan akan menjalankan pekerjaan sehari-harinya. Lingkungan pekerjaan yang positif akan memberi keamanan dan kenyamanan kepada karyawan sehingga akan menjadikan mereka untuk kerja dengan maksimal.

Lingkungan pekerjaan akan berpengaruh kepada emosional karyawan. Apabila mereka senang akan lingkungan kerjanya, maka mereka akan merasa nyaman diperusahaan tersebut dalam menjakankan aktivitasnya sehingga optimisme kinerja karyawan akan besar. Lingkungan pekerjaan ini meliputi relasi kerja yang terjalin antar sesama karyawan. Lingkungan pekerjaan juga dijadikan sebagai alat pengukuran yang akan berdampak pada kualitas kerja karyawan apabila lingkungan kerjanya dalam perusahaan yang positif. Lingkungan pekerjaan yang positif untuk karyawan dapat dilihat dari meningkatnya keharmonisan pada pimpinan, rekan kerja, atau bawahannya, juga dorongan dari infrastuktur yang mencukupi dalam tempat kerjanya akan berdampak baik kepada karyawan sehingga akan memaksimalkan prestasi kerja karyawan (Budianto, 2017). Kompensasi yaitu seluruh balas jasa yang didapat karyawan dari pekerjaannya dalam suatu perusahaan di mana imbalan ini bisa berbentuk uang atau barang yang diberi langsung atau tak langsung. Dalam memberikan kompensasi pada karyawannya, maka mereka harus memperoleh perhatian lebih dari perusahaan.

Suatu kompensasi perlu mempunyai landasan yang kokoh, benar, serta adil. Jika kompensasinya tak adil maka dapat memunculkan perasaan kecewa pada karyawannya, sehingga mereka akan pergi dari perusahaan. Supaya perusahaan mampu menjaga karyawannya, maka balas jasa akan dirancang dengan semaksimal mungkin agar karyawannya akan merasa betah di perusahaannya (Mutiara, 2019). Objek Penelitian dilaksanakan di PT. Smart Tbk yang berlokasi di JL. Marunda Makmur, Area Industri Marunda Center Blok D Bekasi. Perusahaan publik produk pelanggan berplatform kelapa sawit di Indonesia yang berpusat pada produk minyak sawit. PT. Smart Tbk sadar akan pentingnya penajagaan karyawan yang kompeten menjadi asset terpenting bagi Perusahaan, sehingga dibentuk sebuah rencana dalam mengelola karyawan atas pengakuisisian, management kerja, pengembangan, sampai meretensi karyawan yang berkompeten. Ketika mengakuisisi karyawan yang berkompeten, PT. Smart Tbk merekrut karyawan yang kompeten atas para generasi millennial lewat sistem pengembangan manajemen lulusan. Program tersebut digunakan dengan berdasar pada kualitas utama yang dibutuhkan dalam menjadi pimpinan dimasa mendatang oada sejumlah kedudukan kritikal. PT. Smart Tbk juga merancang sistem SMART Start On-boarding dalam mengetahui kinerja karyawan baru yang bisa memulai untuk pekerjaannya dengan efektif.



Perusahaan akan menetapkan tiap kedudukan kritikal yang diberikan kepada karyawan berkompoten, maka dari itu PT. Smart Tbk menetapkan praktek dalam mengelola karyawan yang berkompoten dengan menerapkan dean peninjau bakat. Organisasi tersebut menjadi sebuah ruang dalam menjalankan diskusi, membentuk sistem pengembangannya, serta membuat rencana suksesi karyawan yang berkompoten. Sejak 5 tahun belakangan ini, PT. Smart Tbk Bekasi hanya dapat menjaga sekitar 94% dari karyawan agar tetap kerja diperusahannya. Rendahnya kepercayaan karyawan dapat menimbulkan rasa gelisah bagi mereka. karyawan dapat mengundurkan diri dari perusahaannya tanpa adanya kejelasan penyebab. Sehingga, karyawan baru tak tentu mampu menyesuaikan lingkungan diperusahaan kerjanya. Kinerja dari karyawan baru juga tak tentu dapat melebihi kinerja dari karyawan lama. Maka dari itu, persahaan perlu berupaya dengan baik dalam menambah kehendak pehawaomua agar tetap berada diperusahaannya. Besarnya retensi karyawan dalam perusahaan bisa bersumber atas berbagai penyebab, di antaranya yaitu kompensasi, kepuasan karyawan, dan lingkungan kerja. (Suryani, 2018).

Keinginan karyawan ketika tetap berada diperusahaan akan meningkat jika organisasi tersebut membuat daya tarik yang dapat menjadikan karyawan untuk tetap berada di sana dan bekerja dengan baik diperusahannya. Berdasarkan banyaknya daya tarik yang mampu diberikan organisasi pada karyawan, lingkungan kerja, imbalan, dan rasa puas dalam bekerja bisa menjadi akat ukur dalam mengetahui besarnya rasa puas karyawan dalam bekerja yang mampu memberi kemaksimalan pada retensi karyawan. PT. Smart Tbk Bekasi menciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta fasilitas yang lengkap. Kelebihan perusahaan yang diperoleh atas rasa puas karyawan akan memberi kemungkinan jika karyawan tersebut mendapat dukungan atas lingkungan kerjanya serta akan membentuk rasa puas dalam bekerja yang akan meminimalisir adanya retention turnover. Kemudian perolehan ini sukses menjadikan besarnya jumlah karyawan yang tetap berada diperusahaan, yang bisa diukur menggunakan taraf retensi karyawan. Lingkungan kerja disuatu prganisasi yang tidak cukup memadai akan menimbulkan turunnya rasa nyaman karyawan diperusahaan itu. karyawan yang ingin berpindah kerja, umumnya akan absen dari pekerjaannya. Taraf kedisiplinan pegawai saat kerja akan kurang.

Dari informasi dan interview, maka dalam menilai karyawan di PT. Smart Tbk. Akan dimaksimalkan dengan bersinambung sebab karyawan adalah penggerak organisasi. Penelitian dilakukan di PT. Smart Tbk Bekasi karena menurut Sodiq (2020) rasa jenuh karyawan saat kerja bisa terjadi karena 2 hal, yakni faktor dari dalam seperti malas, curang, dsb. Sedangkan faktor dari luar seperti lingkungan di sekitar karyawan yakni rekan bekerja, upah, dsb (Sodiq, 2020) Berdasarkan hal tersebut mahasiswa akan menjalankan penelitian apakah faktor eksternal tersebut akan berdampak pada Retensi Karyawan di PT. Smart Tbk Bekasi, juga terdapat faktor yang dipergunakan yakni Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja yang dianggap cukup dalam menyaksikan dampak dalam meretensi karyawan.

Metode Penelitian

Jenis penelitan yang dipergunakan adalah metode kuantitatif yang berfokus pada analisis data numerical (angka) dengan pengolahan model statistik. Dan desain penelitian yang dipergunakan yaitu survey. Lokasi penelitian dilakukan di PT. Smart Tbk. Bekasi. Peneliti memutuskan jenis penelitian tersebut sebab memiliki tujuan dalam mendeskripsi hasil analisa lingkungan bekerja, kompensasi serta rasa puas dalam bekerja dalam menilai retensi karyawan produksi di PT. Smart Tbk. Bekasi. Menurut (Sugiono, 2012), mengemukakan penelitian

kuantitatif sebagai metode penelitian yang berlandaskan falsafat positivisme, dipakai dalam penelitian objek alamiahnya, yang mana peneliti akan menjadi instrument utama, tehnik dalam mengumpulkan data dan trigulasi, analisa data yang sifatnya kualitatif serta hasil penelitian kualitatif lebih menekan arti dibandingkan generalisnya. Objek penelitian dilakukan di PT. Smart Tbk yang bertempat di JL. Marunda Makmur, Kawasan Industri Marunda Center Blok D Bekasi. Analisis data pada penelitian ini yaitu analisis kuantitatif yang berbentuk numerik dimulai dari pernyataan sangat tidak setuju dengan nilai 1 – 5 sangat setuju. Skala dalam mengukur variabel karya ilmiah ini menggunakan skala Likert yaitu respon tiap items instrument yang bergradasi positif hingga negatif, berbentuk sebuah kata (Surya Bintarti, 2015). Dalam mengukur variabel, akan dilakukan dengan skala likert 5. Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan departemen produksi PT. Smart Tbk dengan jumlah 50 individu, maka penulis memutuskan sampel semua populasi ini memakai sampel jenuh. Pendekatan tersebut menjadi tehnik dalam menentukan sampel apabila seluruh populasinya dijadikan sebagai sampelnya, tehnik analisis data yang dipakai pada penelitian ini yaitu tehnik analisis regresi linear ganda.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Regresi Linear Berganda Tehnik analisis yang dipergunakan pada penelitian ini yaitu tehbu analisis regresi linier ganda dan menjadi penelitan two-tail yang taraf signifikansinya ($\alpha = 0,05$). Penghitungan metode ini dilaksanakan memakai 26system SPSS 2.3 yang didapat atas quisioner yang disebarakan penelitiannya.

Tabel 1. Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardize d Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	7,930	1,404			5,646	,000
lingkungan kerja	,163	,094	,197		1,722	,092
kompensasi	-,811	,261	-,635		-3,112	,003
kepuasan kerja	,830	,126	1,344		6,593	,000

Dalam penelitian ini memakai metode persamaan yaitu: $Y=7,930+0,163X1+ (-0,811)X2+0,830X3$ 1. Skor konstanta sejumlah 7,930 menunjukkan apabila tidak ada variable lingkungan bekerja, kompensasi dan kepuasan bekerja maka nilai retensi karyawan sebesar 7,930. 2. Skor koefisien betha dalam variable lingkungan kerjanya sejumlah 0,163 yang berarti bahwa setiap perubahan lingkungan kerja sebesar satuan akan mengakibatkan perubahan pada retensi karyawan (Y) sebesar 0,163. Sebaliknya penurunan satuan pada variable lingkungan kerja (X1) akan menurunkan retensi karyawan (Y) sebesar 0,163 dengan asumi lainnya stabil.

3. Skor koefisien beta dalam 27variable kompensasinya sejumlah -0,811 yang artinya tiap perubahan kompensasinya sejumlah satuan dapay berakibat kepada berubahnya retensi karyawan (Y) sejumlah -0,811. Jika ada penurunan variable kompensasi (X2) maka dapat mengurangi retensi karyawan (Y) sejumlah -0,811 terhadap asumsi lainnya. 4. Skor koefisien betha dalam variable kepuasan kerjanya sejumlah 0,830 yang artinya jika tiap perubahan kepuasan bekerja sejumlah satuan dapat merubah retensi karyawan (Y) sejumlah 0.830. Sebaliknya jika menuruh dalam satuan variable kepuasan bekerja (X3) dapat meretensi karyawan (Y) sejumlah 0,830 terhadap asumi lainnya

Uji Hipotesis 1.

Hasil Uji T (Parsial)

Pengujian T (parsial) dipakai dalam memperlihatkan pada model regresi variable indeviden (X1, X2 dan X3) dengan parsialnya berpengaruh signifikan kepada 27variable devenden (Y). Apabila thitung < ttabel dengan tingkat signifikan < 0,05 maka dapat dikatakan ada dampak antara variable indeviden dengan devenden.

Tabel 2. Hipotesis

Model	T	Sig
<i>Constant</i>	5,646	0,000
Lingkungan Kerja	1,722	0,092
Kompensasi	-3,112	0,003
Kepuasan kerja	6,593	0,000

Dari table 2, dapat dicari tahu jika skor pengujian statistik t dalam variable lingkungan kerja sejumlah 1,722, kompensasi sebesar - 3,112 dan kepuasan kerjanya 6,593. Sedangkan nilai ttabel sebesar 1,677 dengan ketentuan = 0,05 dan dk = (n-k) atau (50-3) = 47. Maka dalam mencari tahu simpulan pengujian hipotesisnya dengan parsial yakni: 1. Pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap retensi karyawan (Y), berdasarkan hasil pengujian analisis regresi secara parsial diperoleh nilai thitung sebesar (1,722) > ttabel (1,677), dengan nilai signifikan 0,092 > 0,05. Artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap retensi karyawan departemen produksi PT. Smart Tbk Bekasi. Berarti hasil bahwa H0 ditolak hipotesis 1 diterima, yang menyatakan “Terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja dengan retensi karyawan”. 2. Pengaruh kompensasi (X2) terhadap retensi karyawan (Y), berdasarkan hasil pengujian analisis regresi secara parsial diperoleh nilai thitung sebesar (-3,112) > ttabel (1,667), dengan nilai signifikan 0,003 < 0,05. Artinya bahwa kompensasi berpengaruh terhadap retensi karyawan departemen produksi PT. Smart Tbk Bekasi. Berarti hasil bahwa H0 ditolak hipotesis 1 diterima, yang menyatakan “Terdapat pengaruh antara variabel kompensasi dengan retensi karyawan”. 3. Pengaruh kepuasan kerja (X3) terhadap retensi karyawan (Y) berdasarkan hasil pengujian analisis regresi secara parsial diperoleh nilai thitung sebesar (6,593) > ttabel (1,667), dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Artinya bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap retensi karyawan departemen produksi PT. Smart Tbk Bekasi. Berarti hasil bahwa H0 ditolak

hipotesis 1 diterima, yang menyatakan “Terdapat pengaruh antara variabel kepuasan kerja dengan retensi karyawan”.

Uji F Pengujian ini bisa dilaksanakn dengan mencari pembandingan fhitung terhadap skor ftabel dalam tingkat $\alpha = 0,05$, sebuah data dikatakan berdampak simultan jika fhitung > ftabel maupun probabilitasnya < 5% ($p < 0,05$). Pengujian ini dilaksanakan dengan memakai sistem SPSS 2.3.

Tabel 3. Uji F

Model		F	Sig
Regression	Residual	88,529	,000 ^b
Total			

Dari tabel 4.16 tersebut hasil uji F memperlihatkan jika skor fhitung sejumlah 88,529 > ftabel (2.8) terhadap nominal Sig. 0,000 < 0,05. Hal ini berarti variabel independen antara variabel lingkungan bekerja, kompensasi serta kepuasan bekerja dengan bersamaan akan berdampak signifikan kepada retensi karyawan departemen produksi PT. Smart Tbk Bekasi. Bisa ditarik kesimpulan jika H0 tidak disetujui H1 disetujui.

Uji Koefisien Determinasi (R square / R2) Pengujian ini memiliki tujuan dalam mengetahui sampai manakah potensi independent variable dengan dependent variable.

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,923 ^a	0,852	0,843	1,687

Dari hasil pengujian koefisien determinasi dalam tabel 4. dapat disaksikan jika skor Adjusted R square sejumlah 0,852, berarti 85,2 % karyawan berdasar kepada independent variable yang tersusun atas lingkungan kerja, kompensasi serta kepuasan bekerja. Sementara hal lainnya berdasar kepada faktor lainnya yang tak diujikan penulis.

Pembahasan

Pengaruh lingkungan kerja terhadap retensi karyawan

Pendekatan regresi linier ganda dilaksanakan agar dalam memprediksi besaran skor retensi karyawan jika skor lingkungan kerja berubah dengan berdasar kepada analisa regresi linier ganda didapat rumus $Y = 7,930 + 0,163 X1$. Dalam penghitungan koefisien determinasi, bisa disaksikan jika presentase dampak independent variable lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerjanya pada dependent variable retensi karyawan sejumlah 85,2 %, sementara residunya 14,8% berdasar kepada faktor lainnya yak tak masuk kedalam penelitian ini. Dari hasil uji t yakni t hitungnya sejumlah 1,722 terhadap taraf Sig. 0,09 artinya t tabel 1,677. Hal tersebut artinya hipotesis yang dibuat peneliti disetujui dan ada dampak yang positive dan non significant pada variable Lingkungan bekerja dengan Retensi karyawan departemen produksi PT. Smart Tbk Bekasi. Berkaitan terhadap penelitian terdahulu yang dijalankan I Gede Swambama Putera (2016) dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan



Perceived Organizational Support (Pos) Terhadap Retensi Karyawan”. Hasil analisisnya dapat dilihat jika imbalan, lingkungan kerja dan dorongan organisasi berdampak positif dalam meretensi karyawan. Hal tersebut memperlihatkan jika makin tinggi taraf imbalan, lingkungan bekerja, dan dorongan organisasi maka dapat menambah taraf retensi karyawannya.

Pengaruh kompensasi terhadap retensi karyawan

Pendekatan regresi linier ganda dilaksanakan dalam memprediksi tingginya skor retensi karyawan apabila skor kompensasinya berubah dengan berdasar kepada analisa regresi linier ganda didapat rumus $Y = 7,930 - 0,811 X_2$. Dalam penghitungan koefisien determinasi, bisa dicari tahu jika presentase dampak independent variable lingkungan kerja, kompensasi serta kepuasan bekerja pada dependent variable retensi karyawan sejumlah 85,2 %, sementara residunya 14,8% terhad karena faktor lainnya yang tak masuk kedalam penelitian ini. Dari hasil uji t yakni t hitung sejumlah -3,112 dalam taraf Sig. 0,003 artinya t tabel 1,677. Hal tersebut artinya hipotesis yang dibuat peneliti akan disetujui sebab terdapat dampak negative dan significant pada variable Kompensasi kepada Retensi karyawan departemen produksi PT. Smart Tbk Bekasi. Berkaitan dengan penelitian sebelumnya yang dilaksanakan Kadek Elsa Osiana Dewi pada jurnal dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Retensi Karyawan Pada Bintang Kuta Hotel” terbit di E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 2, 2019: 7836 –7862 ISSN: 2302-8912. Hasil penelitian, balas jasa berdampak positive dan significant pada retensi karyawan. Pengembangan karirnya berdampak positive dan significant pada retensi karyawan. Loyalitas organisasi berdampak positive dan significant pada retensi karyawan di Bintang Kuta Hotel

Pengaruh kepuasan kerja terhadap retensi karyawan

Pendekatan regresi linier ganda dilaksanakan dalam memprediksi tingginya skor retensi karyawan apabila skor kompensinya berubah dengan berdasar pada analisa regresi linier ganda didapat rumus $Y = 7,930 + 0,830 X_2$. Dalam penghitungan koefisien determinasi, bisa dioahami jika presentase dampak independent variable lingkungan kerja, kompensasi serta kepuasan kerja kepada dependent variable retensi karyawan sejumlah 85,2 %, sementara residunya 14,8% akan terpengaruh faktor lainnya yang tak masuk pada penelitian ini. Dari hasil uji t yakni t hitung sejumlah 6,593 terhadap taraf Sig. 0,000 artinya t tabel 1,677. Hal tersebut artinya hipotesis yang dibuat peneliti disetujui dan ada dampak positive dan significant pada variable Kepuasan Kerja terhadap Retensi karyawan departemen produksi PT. Smart Tbk Bekasi. Kepuasan kerja dan employee engagement yang tinggi juga berperan dalam meningkatkan retensi karyawan. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka dan terlibat sepenuhnya, mereka cenderung lebih cenderung untuk tetap tinggal dalam organisasi dan berkontribusi secara aktif terhadap kesuksesan perusahaan. Berkaitan dengan penelitian Lisdayanti (2015) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Pada PT. Bumi Sari Prima Pematangsiantar, hasil pengujian regresi adalah $\hat{Y} = 26,744 + 1,289X$ berarti kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap retensi karyawan. Hasil $r = 0,760$, artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara kepuasan kerja dengan retensi karyawan pada PT. Bumi Sari Prima Pematangsiantar. Tinggi rendahnya retensi karyawan 57,8% dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja pada PT. Bumi Sari Prima Pematangsiantar. Hipotesis H_a diterima, artinya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan pada PT. Bumi Sari Prima Pematangsiantar.



Lingkungan kerja, Kompensasi dan Pengaruh kepuasan kerja Terhadap Retensi karyawan

Persamaan regresi linier berganda dilakukan untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai retensi karyawan bila nilai kompensasi berubah berdasarkan analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan $Y = 7,930 + 0,830 X_2$. Perhitungan koefisien determinasi yang terlampir maka dapat diketahui bahwa persentase pengaruh variabel independen lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap variabel dependen retensi karyawan sebesar 85,2 %, sedangkan sisanya 14,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil pengujian uji f yaitu f hitung sebesar 88,529 dengan tingkat signifikan 0,000 yang berarti f tabel (2.8). Hal ini berarti hipotesis yang diajukan oleh penulis diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel Lingkungan kerja, Kompensasi dan Kepuasan kerja terhadap Retensi karyawan departemen produksi PT. Smart Tbk Bekasi. Berkaitan dengan penelitian Riani Prihatini, Ishak (2021) dengan judul artikel ilmiah Pengaruh Lingkungan dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan di First Love Patisserie Jakarta. Hasil penelitian ini menyatakan jika dalam Main Kitchen First Love Patisserie Jakarta ada dampak positif pada lingkungan kerjanya dengan retensi karyawan yang berdasar kepada hasil skor t-terhitung terhadap skor Sig. < 0,05 dan koefisien regresinya memiliki nilai positif, Ada dampak positif pada rasa puas dalam bekerja dengan retensi karyawan dengan berdasar pada skor t-terhitung terhadap skor Sig. < 0,05 dan koefisien regresinya memiliki nilai positif dan Ada dampak positif simultan pada lingkungan pekerjaan dan rasa puas dalam bekerja pada karyawan dengan berdasar kepada hasil pengujian F-hitung. Lingkungan dan rasa puas dalam bekerja dengan simultan memberi dampak pada retensi karyawan dengan berdasar kepada perhitungan skor Adjusted R²

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap retensi karyawan di suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung produktivitas serta kepuasan kerja karyawan dapat menjadi faktor penting dalam mempertahankan karyawan yang ada di perusahaan. Karyawan yang merasa dihargai dan didukung dalam pekerjaannya cenderung lebih loyal dan enggan untuk meninggalkan perusahaan. Kompensasi yang adil dan seimbang juga dapat memengaruhi retensi karyawan. Karyawan cenderung akan mempertimbangkan gaji dan tunjangan yang mereka terima dalam memutuskan untuk tetap bekerja di perusahaan atau tidak. Kompensasi yang tidak seimbang atau tidak sesuai dengan harapan karyawan dapat mempengaruhi retensi karyawan. Kepuasan kerja merupakan faktor penting lainnya yang berpengaruh pada retensi karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih bersemangat dan produktif dalam bekerja. Selain itu, kepuasan kerja juga dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Dalam mengoptimalkan retensi karyawan, perusahaan perlu memperhatikan dan meningkatkan faktor-faktor tersebut. Perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, memberikan kompensasi yang adil dan seimbang, serta memastikan kepuasan kerja karyawan. Hal-hal tersebut dapat membantu perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang kompeten dan berpotensi di masa yang akan datang.



Daftar Pustaka

- Aditeresna, K. A. (2018). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan Di Kutabex Hotel.. *E-Jurnal Manajemen Unud*, ,5814-5845.
- Agustini, I. G. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Kinerja Perusahaan Pt. Erha Clinic Indonesia. . *E-Jurnal ekonomi dan bisnis Universitas Udayana*, 7(12), 2493-2508.
- Arti, S. P., & Setyaningrum, R. P. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan. *jurnal manajemen jurnal manajemen fakultas ekonomi bisnis dan ilmu sosial universitas pelita bangsa*.
- Azeez, S. (2017). Human Resource Management Practices and Employee Retention: A Review of Literature. *Journal of Economics, Management and Trade*, 18(2), 1–10.
- Baiyuri, A. A. (2019). Pengaruh Ukuran Perusahaan, Risiko Perusahaan Dan Kompensasi Terhadap Audit Fee. *JURNAL EKSPLORASI AKUNTANSI (JEA)*, 1(1), . , 320-333.
- Budianto. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU wilayah I Jakarta. *jurnal ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3.
- Darmika, N. K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karier, Komitmen Organisasional dan Perceived Organizational Support Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*,, 4153-4182.
- Darmika, N. K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karier, Komitmen Organisasional dan Perceived Organizational Support Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), , 4153-4182., .
- Dwianto, A. S. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 2(2),, 209-223.
- Ekhsan, M., & Taopik, M. (2020). Peran mediasi employee engagement pada pengaruh talent management terhadap employee retention. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 22(3), 163.
- Fahim, M. G. (2018). Strategic human resource management and public employee retention. *Review of Economics and Political Science*, 3(2), 20–39.
- Farisi, S. &. (2021). February). Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Medan. . *In Scenario (Seminar of Social Sciences Engineering and Humaniora)* , (pp. 29-42).
- Fathurrahman, M. F. (2019). Studi Identifikasi Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi Karyawan pada PT. Tolan Tiga Indonesia. (*Doctoral dissertation, Universitas Medan Area*).
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Agora*,). 5(1).
- Greysmaylda, R. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bawang Lanang Mandiri. (*Doctoral dissertation, Universitas Teknokrat Indonesia*).
- Hafid, M. &. (2017). Pengaruh work-life balance terhadap turnover intention (Studi pada karyawan divisi food & beverage Hotel Indonesia Kempinski Jakarta). . *SMART- Study & Management Research*, 14(3), 54.
- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1),, 71-80.



- Ishak, R. P., & Pratama, Y. (2021). Pengaruh Lingkungan dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan di First Love Patisserie Jakarta. *Jurnal Ilmiah Pariwisata, Volume 26 No. 1*.
- Ismail, Y. Z. (2021). Kepuasan Kerja Dalam Membangun Perilaku Organisasi Pada Lembaga Pendidikan Islam. *AL-IFKAR: Jurnal Pengembangan Ilmu Keislaman, 15(01)*, 103-124.
- jammu. (2020). oiug86oftuju. *jbuyfr7ikf*.
- Jufrizen, J. (2017). Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 17(1)*.
- Juliandiny, T. S. (2017). Kompensasi Serta Motivasi Kerja Pada Kinerja Keperawatan Kontrak Rumah Sakit Umum Subang. *Journal of Business Management Education (JBME), 1(2)*, 81-90.
- Khuzaimah, S. R. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Riau Kepri Kantor Pusat Pekanbaru. *Doctoral dissertation, Riau University*.
- Larasati, O. (2018). Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online). *Jurnal Mitra Manajemen, 2(4)*, 273–285.
- Muraweni, M. R. (2017). Pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan di bagian umum sekretariat daerah kabupaten soppeng. *Jurnal Mirai Management, 2(1)*, 56-70.
- Mutiara, t. (2019). pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pizza hut lippo cikarang.
- Nim, m. z. (2019). pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja guru padayayasan pondok pesantren makarim el akhlaq kota singkawang. *PUBLIKA-Jurnal Ilmu Administrasi Negara, 8(3)*.
- Pradipta, P. S. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud, 8(4)*, 2409-2437.
- Pratiwi, L. P. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan Pada Hotel Santika Nusa Dua Bali. *(Doctoral dissertation, Udayana University)*.
- Ramadhan, F. &. (2017). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, K3 Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Enseval Putera Megatranding. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM), 6(12)*.
- Riani, N. L. (2017). Pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap turnover intention karyawan. *(Doctoral dissertation, Udayana University)*.
- Rosmaini, R. &. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1)*, 1-15.
- Saputra dan Mulia, R. A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja karyawan Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi, 1(1)*, 1-24.
- Saputra, N. &. (2020). Kontribusi Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja karyawan Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Agam. *Ensiklopedia Sosial Review, 2(1)*, 20-28.
- Seran, I., Giri, E. E., & Ndoen, L. M. (2018). Pengaruh Kepuasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Retensi Karyawan (Studi Kasus pada PT. Surya Bataramahkota Kupang). *Jurnal Bisnis & Manajemen, 10 (1): 44-57*.



- Sodiq, A. (2020). Pengaruh Pengembangan Karier, Kompensasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Retensi Karyawan. *Program studi manajemen fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah surakarta*.
- Suryani, N. K. (2018). Kinerja Organisasi. *Deepublish*.
- Suwaji, R. &. (2019). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap Retensi karyawan PT. Aerofood ACS Kota Surabaya. . *Jurnal Mitra Manajemen*, 3(10),, 976-990.
- Utami, L. D. (2019). Pengaruh komitmen organisasi, pengembangan karir, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Balai Diklat Keagamaan Surabaya (Doctoral dissertation. *UIN Sunan Ampel Surabaya*).
- VINCENT, W. &. (2019). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan CV. Mitra Belawan Fishing Medan.). *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 3(1).
- Wijaya, H. &. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada instansi pemerintah daerah kabupaten musi banyuasin (studi kasus dinas pertambangan dan energi kabupaten musi banyuasin). *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis dan Manajemen*.
- Wijayanto, A. W. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soehadi Prijonegoro Kabupaten Sragen Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Ju*.
- Wolo, P. D. (2017). Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Pada RSUD TNI AU Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Daya Saing*, 17(2), ., 78-87.