

PENGARUH *JOB SATISFACTION*, *COMPENSATION*, DAN *WORK ENVIRONMENT* PADA *EMPLOYEE* *RETENTION* PADA KARYAWAN PT XYZ

Grace Paskahlisa Dorothy¹

Yohana Cahya F. Palupi Meilani²

Universitas Pelita Harapan, Jakarta, Indonesia

gracepaskahlisadorothy@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job satisfaction*, *compensation* dan *work environment* pada *employee retention*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan responden sebanyak 72 orang yang merupakan karyawan PT XYZ. Kuesioner penelitian terdiri dari 34 butir pernyataan tertutup dengan menggunakan skala likert berdasarkan metode *non-probability sampling* dengan teknik *sampling total*. Data telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas, kemudian dianalisis dengan metode analisis menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job satisfaction*, *compensation* dan *work environment* secara positif dan signifikan mempengaruhi *employee retention*.

Kata kunci: **Kepuasan, Kompensasi, Lingkungan, Retensi, Karyawan**

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of job satisfaction, compensation and work environment on employee retention. This study uses a quantitative approach with 72 respondents who are employees of PT XYZ. The research questionnaire consisted of 34 closed statement items using a Likert scale based on the non-probability sampling method with total sampling technique. Data that has met the validity and reliability requirements are then analyzed using the SPSS analysis method. The results showed that job satisfaction, compensation and work environment had a positive and significant effect on employee retention.

Keywords: Satisfaction, Compensation, Environment, Retention, Employees

PENDAHULUAN

Persaingan bisnis yang terjadi saat ini sangat kompetitif secara global, semua sektor bisnis sedang berusaha mempertahankan perusahaannya dan karyawan terbaiknya untuk mendapatkan keunggulan kompetitif dari para pesaingnya (Ghanty & Bhusan, 2021). Pentingnya perusahaan menjaga, mengelola dan mempertahankan karyawan yang dimilikinya, agar mampu berkontribusi bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan (Sukmadewi & Dewi, 2020). Mempertahankan karyawan merupakan tantangan yang sulit saat ini yang dirasakan perusahaan. Perusahaan dalam mempertahankan karyawan bertujuan untuk menghindari *turnover* dapat dilakukan dengan memperhatikan beberapa faktor seperti kepuasan kerja, kompensasi dan bagaimana kepemimpinan (Alam, Ridjal, Samad, & Samad, 2022).

Adanya beberapa faktor yang mempengaruhi keberterahan karyawan dalam perusahaan. Penelitian terkait *employee retention* memiliki ikatan dengan penelitian *turnover intention*. Keterkaitan ini dibuktikan dari penelitian terdahulu yaitu pada penelitian Purnama dan Mayliza (2019) mengatakan bahwa adanya pengaruh *employee retention* terhadap *turnover intention*. Retensi karyawan merupakan upaya perusahaan untuk mempertahankan karyawan berbakat tidak meninggalkan perusahaan (James & Mathew, 2012). Keberhasilan perusahaan terhadap upaya meningkatkan retensi karyawan. Perusahaan dapat memberikan kenyamanan dan memberikan fasilitas yang baik kepada karyawan maka dapat memberikan retensi karyawan yang kuat kepada perusahaan, sehingga karyawan tidak akan memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan dengan kata lain turnover akan berkurang (Wulansari, Meilita & Ganesan, 2020).

Robert Walters melakukan penelitian di Indonesia dalam “Salary Survey 2022” mengenai ekspektasi karyawan untuk bertahan di tempat kerja melalui survei gaji tahunan bahwa 44% karyawan akan menolak posisi baru jika tidak fleksibilitas yang ditawarkan oleh perusahaan, sementara remunerasi merupakan faktor kunci untuk mempertahankan karyawan, lingkungan kerja adalah penentu paling penting, sekitar 54% menyatakan memiliki rekan kerja, budaya adalah aspek yang paling mereka hargai dalam sebuah organisasi (Malaysia, 2022).

PT XYZ merupakan perusahaan yang berdiri sejak 1993 yang bergerak dalam bidang usaha wahana bermain dan hiburan yang berisikan permainan menggunakan mesin *ardcade game* yang tersebar di beberapa wilayah di Indonesia. Data presentase turnover pada karyawan PT XYZ di Jakarta dinilai cukup tinggi melebihi standar turnover yaitu 10%. Turnover dapat dikatakan normal atau sesuai standar apabila kisaran antara 5% - 10% per tahun (Amir dkk, 2017). Data turnover PT XYZ memang mengalami penurunan dari tahun 2020 mencapai 35% dengan jumlah karyawan keluar mencapai 48 karyawan. Namun di tahun 2021 dan 2022 mencapai 12,2 %, artinya turnover pada PT Karunia Bandhawa Anjaya melebihi standar turnover per tahun. Adanya peningkatan *turnover* di PT XYZ dari berbagai posisi jabatan dan departemen dengan berbagai alasan,

Tingginya *turnover* yang terjadi di perusahaan PT XYZ perlu mulai diantisipasi dan diperhatikan. Upaya mempertahankan karyawan atau *employee retention* menjadi tujuan dan harapan utama perusahaan, situasi ini sejalan dengan permasalahan yang terjadi pada perusahaan yang diamati. *Employee retention* secara sederhananya merupakan hubungan kerja secara berkelanjutan berupa tindakan yang dilakukan oleh organisasi yang bertujuan untuk mempertahankan karyawannya. Mathis, Jackson, Valentine,

dan Meglich (2017) menyatakan bahwa dengan memahami retensi dan mempertahankan kemampuan karyawan terbaiknya merupakan bentuk perhatian dari pemberi kerja untuk mempertahankan lebih banyak karyawan yang berkinerja terbaik. Mathis, Jackson, Valentine, dan Meglich (2017) berfokus pada 3 (tiga) proses pengelolaan yang dapat dilakukan oleh organisasi sehingga tidak hanya mengetahui penyebab masalah retensi saja tetapi gejala tingginya retensi karyawan dapat dihilangkan, yaitu: (1) Melakukan pengukuran dan penilaian berupa perhitungan data *turnover*, survei karyawan dan exit interview, (2) manajemen melakukan intervensi dalam bentuk seleksi, pelatihan, kompensasi dan pengembangan karir, dan (3) pengevaluasian secara berkala, pengamatan dan upaya intervensi.

Menurut data *turnover* PT XYZ banyak faktor yang mempengaruhi retensi karyawan. Kaitan retensi karyawan dengan *job satisfaction*, seperti penelitian yang dilakukan Bahrun dan Yusuf (2022) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan dengan sifat pengaruh yang kuat, adanya kepuasan kerja maka akan lebih rendahnya niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Penelitian lainnya ditemukan kepuasan kerja dapat meningkatkan retensi karyawan karena kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang handal dan relevan terhadap retensi karyawan (Baison, 2020). Rendahnya tingkat kepuasan karyawan terlihat pada niatnya untuk meninggalkan pekerjaannya atau berpindah tempat kerja (Iqbal, Ehsan, Rizwan, & Noreen, 2014). Menurut Luthans menyatakan bahwa terdapat beberapa dimensi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Purwanti & Hermingsih, 2020) yaitu: (1) *The work it self*, (2) *Pay*, (3) *Promotion and opportunity*, (4) *Supervision*, dan (5) *Coworkers*.

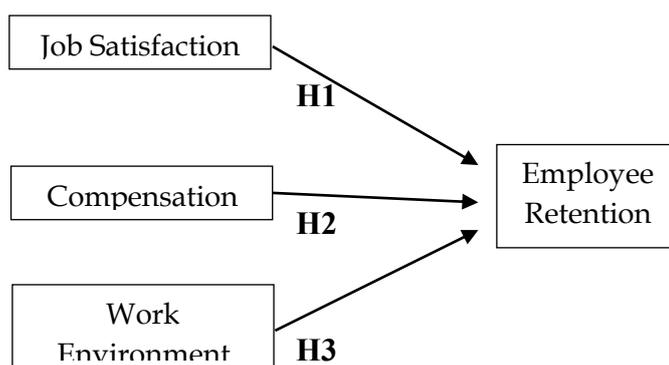
Selain faktor *job satisfaction*, *compensation* mempunyai pengaruh terhadap retensi karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Violetta dan Edalmen (2020) kompensasi berpengaruh positif terhadap retensi karyawan, apabila kompensasi yang diperoleh karyawan layak dan adil maka niat karyawan untuk bertahan jangka lama akan meningkat. Kompensasi merupakan bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan terhadap hasil pekerjaannya. Menurut Astuti dan Dewi (2022) kompensasi merupakan timbal balik dari perusahaan yang diterima oleh karyawan sebagai ganti dari kontribusi yang telah karyawan berikan di perusahaan. Kompensasi merupakan upah yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan dari pekerjaan dalam bentuk finansial maupun non-finansial (Safira, 2020). Menurut Simamora (2015) adapun indikator kompensasi karyawan yaitu: (1) gaji, (2) tunjangan, (3) insentif, dan (4) fasilitas.

Selain faktor *compensation*, *work environment* mempunyai pengaruh terhadap retensi karyawan. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Rattu dan

Tielung (2018) pada Rumah Sakit adanya pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap retensi karyawan, dikarenakan produktivitas karyawan sangat tergantung pada lingkungan kerjanya. Faktor kompensasi dan lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, sehingga perlu diperhatikan perusahaan (Rianda & Winarno, 2022).

Lingkungan kerja merupakan lokasi di mana suatu tugas diselesaikan dan melibatkan lokasi geografis fisik serta lingkungan sekitar tempat kerja yang mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (Rattu & Tielung, 2018). Salah satu faktor perusahaan yang berhasil dengan memaksimalkan kinerja dengan cara membuat lingkungan kerja yang nyaman (Alsyaah & Syarifuddin, 2022). Pranitasari (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Moos merilis *work environment scale* (WSE) untuk mengukur lingkungan kerja pada industri yang dideskripsikan dalam skala WSE (Pfeiffer, et al, 2018) , yaitu : (1) dimensi *relationship* terdiri dari *involment*, *peer cohesion*, *supervisor support*, (2) dimensi *personal growth* terdiri dari *autonomy*, *task orientation*, *work pressure*, (3) dimensi *system maintenance and change* terdiri dari *clarity*, *control*, *innovation*, *ophysical comfort*.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk melihat apakah *job satisfaction*, *compensation* dan *work environment* karyawan PT XYZ yang terletak di Jakarta memiliki pengaruh signifikan terhadap *employee retention* khususnya bagi karyawan PT XYZ. Berikut model penelitian pada Gambar 1.



Gambar 1. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan merupakan jenis pendekatan kuantitatif korelasional. Pendekatan kuantitatif sendiri adalah metode penelitian yang menggunakan analisis statistik untuk membuktikan hipotesis penelitian.

Sementara itu korelasional menerangkan hasil analisis adanya hubungan di antara variabel yang ada di dalam penelitian (Sekaran & Bougie, 2020). Dalam penelitian ini variabelnya terdiri dari *Job Satisfaction* (X1), *Compensation* (X2), *Work Environment* (X3) dan *Employee Retention* (Y).

Pada penelitian ini menggunakan teknik penarikan sampel menggunakan sampling jenuh yang merupakan salah satu jenis non-probability sampling. *Sampling total* merupakan teknik penentuan sampel yang menggunakan keseluruhan anggota populasi sebagai sampelnya, hal ini dilakukan untuk jumlah populasi relatif kecil (Sugiyono, 2020). Pada penelitian ini seluruh populasi menjadi sampel jenuh yang digunakan adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT XYZ sebanyak 102 orang. Penelitian pendahuluan akan dilakukan dengan mengambil 30 responden dan responden dari penelitian pendahuluan dan penelitian ini tidak menggunakan responden yang berbeda, maka jumlah populasi tersisa menjadi 72 orang yang menjadikan jumlah responden adalah populasi dari PT XYZ. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan melalui Google Form dan secara offline melalui penyebaran dengan kertas yang dibagikan langsung. Penelitian dilakukan selama September hingga November 2022 berlokasi di Jakarta. Pengolahan data dilakukan menggunakan SPSS 26.0.

Indikator pengukuran variabel *job satisfaction* mengacu pada pemaparan dari Mardhani dan Dewi (2022) yang berjumlah sebanyak 4, variabel *compensation* mengacu pada Suwaji dan Sabella (2019) yang berjumlah 5, variabel *work environment* mengacu pada Ngazo dan Ratnawati (2022), Ishak dan Pratama (2021) yang berjumlah sebanyak 6 dan variabel *employee retention* yang mengacu pada Suwaji dan Sabella (2019) yang berjumlah sebanyak 9 indikator.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Tabel 1. Profil Responden

Keterangan (N=72)	Kategori	Jumlah
Jenis Kelamin	Pria	56
	Wanita	16
Usia	17 – 25 Tahun	18
	26 – 35 Tahun	24
	36 – 45 Tahun	19
	Diatas 45 Tahun	11
Jenjang Pendidikan	SMA	63
	S1	9
Status Pernikahan	Belum Menikah	22
	Menikah	50
Masa Kerja	Dibawah 1 Tahun	3
	1 – 2 Tahun	3

Posisi Pekerjaan	3 – 4 Tahun	15
	5 Tahun	5
	Diatas 5 Tahun	46
	Staff	65
	Manager	2
	General Manager	5

Sumber: Olah Data 2022

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa dari 72 responden karyawan PT XYZ, sebanyak 56 orang (77,8%) berjenis kelamin pria, dan sisanya 16 orang (22,2%) berjenis kelamin wanita. Berdasarkan rentang usia, 18 orang (25%) memiliki rentang usia 17-25 tahun, 24 orang (33,3%) memiliki rentang usia 26-35 tahun, 19 orang (26,4%) memiliki rentang usia 36-45 tahun, dan 11 orang (15,3%) memiliki rentang usia diatas 45 tahun. Berdasarkan jenjang pendidikan, 9 orang (12,5%) dengan pendidikan terakhir S1 dan 63 orang (87,5%) dengan pendidikan terakhir SMA. Berdasarkan status pernikahan, 22 orang (30,6%) belum menikah dan 50 orang (69,4%) sudah menikah. Berdasarkan Masa Kerja, 3 orang (4,2%) bekerja dibawah 1 tahun, 3 orang (4,2%) bekerja 1-2 tahun, 15 orang (20,8%) bekerja 3-4 tahun, 5 orang (6,9%) bekerja 5 tahun, dan 46 orang (63,9) bekerja diatas 5 tahun. Berdasarkan posisi pekerjaan, 65 orang (90,3%) posisi staff, 2 orang (2,8%) posisi *manager*, dan 5 orang (6,9%) posisi *general manager*.

Uji Instrumen Penelitian

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Variabel	Indikator	<i>Pearson Correlation</i>	Cronbach's Alpha
Job Satisfaction	X1.1	0,544	0,644
	X1.2	0,706	
	X1.3	0,740	
	X1.4	0,680	
Compensation	X2.1	0,764	0,820
	X2.2	0,696	
	X2.3	0,747	
	X2.4	0,849	
	X2.5	0,851	
Work Environment	X3.1	0,872	0,827
	X3.2	0,603	
	X3.3	0,778	
	X3.4	0,649	
	X3.5	0,834	
	X3.6	0,726	
Employee Retention	Y1	0,808	0,874

	Y2	0,792
	Y3	0,661
	Y4	0,598
	Y5	0,827
	Y6	0,742
	Y7	0,797
	Y8	0,613
	Y9	0,613

Sumber : Data primer diolah (2022)

Dari hasil pengujian validitas pada tabel 2, dimana uji validitas digunakan untuk mengetahui keabsahan kuesioner dalam mengumpulkan data. Uji Validitas dilakukan menggunakan rumus korelasi bivariate pearson (Sekaran & Bougie, 2020). Hasil didapatkan bahwa keseluruhan instrumen memiliki nilai pearson correlation $> 0,361$ Yang mana $0,361$ didapatkan dari jumlah responden sebanyak 72 dan penggunaan tingkat probabilitas sebesar $0,05$ dan didapatkan nilai r tabel sebesar $0,361$. Sehingga berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item kuesioner telah dapat dikatakan valid.

Dari hasil pengujian reliabilitas pada tabel 2 , yang mana uji reliabilitas digunakan untuk mengukur objek yang sama dan memberikan hasil yang sama (Sekaran & Bougie, 2020). Keseluruhan item mendapatkan nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$ sehingga dapat dikatakan bahwa instrument penelitian telah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.26067459
Most Extreme Differences	Absolute	.062
	Positive	.062
	Negative	-.046
Test Statistic		.062
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

Dari hasil pengujian normalitas yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi yang didapatkan adalah sebesar $0,200$. Sesuai dengan kriteria penentuan apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa data penelitian telah berdistribusi normal (Sekaran & Bougie, 2020).

Hasil Uji Multikolinieritas

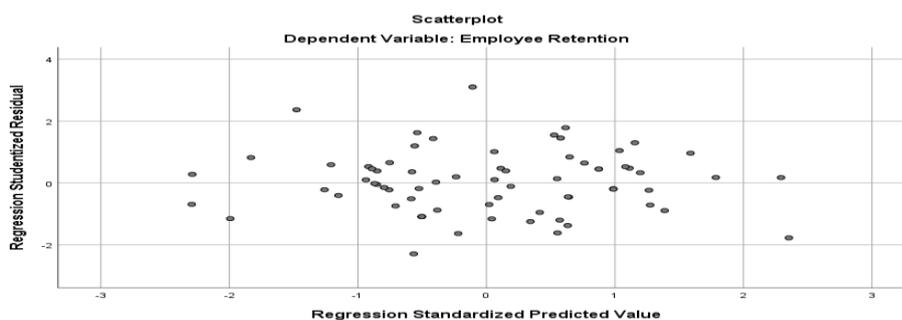
Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Colinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X1	0,424	2,361
X2	0,397	2,581
X3	0,514	1,946

Dari hasil pengujian multikolinieritas yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa dalam model penelitian telah terbebas dari gejala multikolinieritas. Alasannya adalah dikarenakan nilai Tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10 (Sekaran & Bougie, 2020).

Hasil Uji Heterokedastisitas

Gambar 2. Uji Heterokedastisitas



Dari hasil pengujian heterokedastisitas yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa pola yang tidak terdapat suatu pola tertentu dalam penyebaran titik-titiknya, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

	Unstandardized B
(Constant)	2.567
<i>Job Satisfaction</i> (X1)	0.525
<i>Compensation</i> (X2)	0.282
<i>Work Environment</i> (X3)	0.501

Dari hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan maka didapatkan persamaan sebagaimana berikut:

$$Y = 2,567 + 0,525X_1 + 0,282X_2 + 0,501X_3$$

Dari Tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai konstanta memiliki nilai sebesar 2,567. Hal tersebut mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh yang bersifat positif antara variabel *job satisfaction*, *compensation* dan *work environment* pada *employee retention*. Dari Tabel 6 dapat diketahui bahwa variabel *job satisfaction* (X1) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,525. Hal tersebut mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh yang bersifat positif antara variabel *job satisfaction* pada *employee retention*. Pada variabel *compensation* (X2) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,282. Hal tersebut mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh yang bersifat positif antara variabel *compensation* pada *employee retention*. Pada variabel *work environment* (X3) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,501. Hal tersebut mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh yang bersifat positif antara variabel *work environment* pada *employee retention*.

Hasil Uji t Statistik

Tabel 7. Hasil Uji t Statistik

Model	t	Sig
Constant	1,140	0,258
X1	2,946	0,004
X2	2,176	0,033
X3	4,249	0,000

Dalam penelitian ini digunakan sampel sebesar 72 responden dengan penggunaan tingkat probabilitas sebesar 0,05 sehingga didapatkan nilai t tabel sebesar 1,99601.

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis Penelitian

Hipotesis	t statistik	Sig.	Hasil
H1: <i>Job Satisfaction</i> berpengaruh positif pada <i>employee retention</i>	2.946	0.004	Diterima
H2: <i>Compensation</i> berpengaruh positif pada <i>employee retention</i>	2.176	0.033	Diterima
H3: <i>Work Environment</i> berpengaruh positif pada <i>employee retention</i>	4.249	0.000	Diterima

Dari hasil uji t statistik yang telah dilakukan maka dapat dipaparkan penjelasan pengujian hipotesis sebagaimana berikut:

1. Nilai t hitung *job satisfaction* (X1) terhadap *employee retention* (Y) adalah sebesar $2,946 > 1,99601$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel *job satisfaction* (X1) pada *employee retention* (Y) yang mana apabila dikaitkan dengan hipotesis penelitian maka H1 diterima.
2. Nilai t hitung *compensation* (X2) terhadap *employee retention* (Y) adalah sebesar $2,176 > 1,99601$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat

pengaruh yang positif dan signifikan variabel *compensation* (X2) pada *employee retention* (Y) yang mana apabila dikaitkan dengan hipotesis penelitian maka H2 diterima.

3. Nilai t hitung *work environment* (X3) terhadap *employee retention* (Y) adalah sebesar $4,249 > 1,99601$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel *work environment* (X3) pada *employee retention* (Y) yang mana apabila dikaitkan dengan hipotesis penelitian maka H3 diterima.

Hasil Uji F Statistik

Tabel 9. Hasil Uji F Statistik

F	Sig
51,846	0,000

Dari hasil pengujian F statistik yang telah dilakukan oleh peneliti diketahui nilai F hitung yang didapatkan adalah sebesar $51,846 > F$ tabel (2,51). Dikarenakan nilai F hitung $> F$ tabel maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel *job satisfaction* (X1), *compensation* (X2), dan *work environment* (X3) secara bersama-sama memberikan pengaruh positif terhadap *employee retention* (Y) pada karyawan PT XY.Z

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R Square
1	0,756

Dari hasil pengujian koefisien determinasi yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa didapatkan nilai R^2 adalah sebesar 0,756 Artinya adalah kemampuan variabel variabel *job satisfaction* (X1), *compensation* (X2), dan *work environment* (X3) dalam menjelaskan pengaruhnya terhadap *employee retention* (Y) adalah sebesar 0,756 atau sebesar 75,6%. Sedangkan sisanya sebesar 24,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian yang telah dilakukan.

Pengaruh *Job Satisfaction* pada *Employee Retention*

Penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel *job satisfaction* pada *employee retention* karyawan adalah 0,525 yang mengindikasikan adanya pengaruh positif. Sedangkan dari hasil pengujian t statistik sebagai uji hipotesis menunjukkan nilai t hitung sebesar $2,946 > 1,99601$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee retention*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sesuai dengan hipotesis (H1) yang menyatakan *job satisfaction* berpengaruh positif pada *employee retention*. Pengaruh positif berarti apabila karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya di PT XYZ maka

semakin tinggi pula tingkat retensi karyawannya. *Job satisfaction* memberikan pengaruh lebih besar terhadap retensi karyawan daripada variabel lainnya.

Hipotesis ini didukung penelitian terdahulu oleh Ishak dan Pratama (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap retensi karyawan pada *main kitchen First Love* daripada variabel lingkungan kerja. Hal ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aditeresna dan Mujiati (2018), Senran dkk (2018), Pradipta dan Suwandana (2019), Biason (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. artinya karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya dapat meningkatkan tingkat retensi karyawan. Apabila karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya akan meningkatkan retensi karyawan dan karyawan akan memilih bertahan di perusahaan dalam jangka waktu lama.

Pengaruh *Compensation* pada *Employee Retention*

Penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel *compensation* pada *employee retention* karyawan adalah 0,282 yang mengindikasikan adanya pengaruh positif. Sedangkan dari hasil pengujian t statistik sebagai uji hipotesis menunjukkan nilai t hitung sebesar $2,176 > 1,99601$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,033 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *compensation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee retention*. Hasil pengujian dari hipotesis diketahui bahwa dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan *compensation* terhadap *employee retention* pada karyawan PT XYZ.

Hasil ini sesuai dengan hipotesis (H2) yang menyatakan *compensation* berpengaruh positif terhadap *employee retention*. Pengaruh positif berarti apabila kompensasi yang diberikan oleh PT XYZ sudah sesuai maka semakin tinggi pula tingkat retensi karyawannya. PT XYZ telah memberikan kompensasi yang cukup baik dalam menghargai kinerja karyawannya, dapat dilihat dari hasil tanggapan karyawan dengan penilaian netral terhadap kompensasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bahrin dan Yusuf (2020), Dewi dan Riana (2019), Pradipta dan Suwandana (2019), Violetta dan Edalmen (2020) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. artinya pemberian kompensasi yang menunjang dan adil dapat menimbulkan rasa puas dalam bekerja sehingga membuat karyawan ingin tetap bertahan di perusahaan dalam jangka waktu lama. Apabila kompensasi yang diberikan sesuai dan adil akan meningkatkan keinginan karyawan bertahan di perusahaan.

Pengaruh *Work Environment* pada *Employee Retention*

Penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel *work environment* pada *employee retention* karyawan adalah 0,501 yang mengindikasikan adanya pengaruh positif. Sedangkan dari hasil pengujian t statistik sebagai uji hipotesis menunjukkan nilai t hitung sebesar $4,249 > 1,99601$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *work environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee retention*. Hasil pengujian dari hipotesis disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan *work environment* pada *employee retention* pada karyawan PT XYZ.

Hasil ini sesuai dengan hipotesis (H3) yang menyatakan *work environment* berpengaruh positif terhadap *employee retention*. Pengaruh positif berarti apabila lingkungan kerja mendukung karyawan dalam menjalankan pekerjaannya di PT XYZ maka semakin tinggi pula tingkat retensi karyawannya. Hal ini sejalan dengan penelitian Ngazo (2021), Pratiwi dan Sriathi (2017) menyatakan bahwa semakin baik dan nyaman lingkungan kerja non fisik seperti rasa kepercayaan yang dirasakan karyawan, maka keinginan karyawan untuk bertahan pada perusahaan sehingga retensi karyawan semakin tinggi. Sesuai juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Rattu dan Tielung (2018), Senran dkk (2018), Khristian, Kirana dan Septyarini (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. artinya lingkungan kerja yang positif dapat membuat karyawan merasa nyaman dan merasa terdukung dalam bekerja sehingga membuat karyawan lebih betah dan bertahan di perusahaan dengan kondisi tersebut

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job satisfaction*, *compensation* dan *work environment* pada *employee retention*. Peneliti memaparkan kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan bahwa *Job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan pada *employee retention*, *compensation* berpengaruh positif dan signifikan pada *employee retention*, dan *Work Environment* berpengaruh positif dan signifikan pada *employee retention*.

Saran bagi PT XYZ akan merasa puas saat perusahaan dapat memberikan kepercayaan kepada karyawannya untuk mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaan atau tanggung jawab mereka. Sehingga pihak manajemen perlu terus meningkatkan kepercayaan yang sudah diberikan kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan pada PT XYZ merasa fasilitas yang diberikan oleh perusahaan dalam menunjang pekerjaannya merupakan hal yang penting daripada kompensasi secara

finansial sehingga pihak manajemen dapat meningkatkan fasilitas dan perlengkapan apa saja yang diperlukan untuk menunjang setiap pekerjaan karyawannya. Perusahaan perlu memperhatikan kebutuhan apa saja yang diperlukan karyawannya dalam bekerja sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan cepat dan nyaman. PT XYZ untuk memberikan kondisi lingkungan fisik dalam bekerja yang nyaman sehingga karyawan dapat lebih nyaman dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya. Peneliti selanjutnya dapat mengkaitkan variabel lain karena 24,4 % dapat dipengaruhi variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditeresna, K., & Mujiati, N. (2018). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan di Kutabex Hotel. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(11), 5814-5845. DOI: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v7.i11.p1>
- Adzka, S., & Perdhana, M. (2017). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Retensi Karyawan. *Jurnal Of Management*, 6(4), 1-7.
- Alam, S., Samad, A., & Samad, M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Perusahaan Pers Dalam SMSI SULSEL. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminstrasi dan Pelayanan Publik*, 9(3).
- Alsyaah, A., & Syarifuddin. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Worklife Balance Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pati. *Publik : Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 9(2).
- Astuti, W., & Dewi, T. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Turnover Karyawan Pada PT. Distributor Motor Indonesia di Jakarta Selatan. *Jurnal Arastirma*, 2(1).
- Bahri, M. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*. Surabaya: Jakad Publishing.
- Bahrin, K., & Yusuf, M. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Interaktif Media Siber). *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*, 4(2), 2721 - 5415.
- Biason, R. (2020). The Effect of Job Satisfaction on Employee Retention. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 8(3).
- Dasmadi. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Studi pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Klaten*. Jawa Tengah: Lakeisha.

- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ghanty, A., & Bhusan, V. (2021). Employer Branding: A Strategic Tool For Employee Retention In IT Industry. *Phronimos: The Kiams Journal*, 1(4), 24-35.
- Harvida, D., & Wijaya, C. (2020). Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Karyawan Dan Strategi Retensi Sebagai Pencegahan Turnover Karyawan: Sebuah Tinjauan Literatur. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 16(1), 13-23.
- Iqbal, S., Ehsan, S., Rizwan, M., & Noureen, M. (2014). The Impact Of Organizational Commitment, Job Satisfaction, Job Stress And Leadership Support On Turnover Intention In Educational Institutes. *International Journal of Human Resources Studies*, 4(2), 2162-3058.
- Ishak, R., & Pratama, Y. (2021). Pengaruh Lingkungan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan di First Love Patisserie Jakarta. *Jurnal Ilmiah Pariwisata*, 26(1), 10-22. DOI: 10.5296/ijhrs.v4i2.5906
- Khristian, S., Kirana, K., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Penghargaan Serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Retensi Karyawan (Studi Pada CV Sumber Anugrah). *Scientific Journal of Reflection*, 5(4), 1055-1061.
- Malaysia, S. (2022). *Robert Walters Salary 2022*. Retrieved Oktober 2022, from <https://www.malaysiasme.com.my/robert-walters-salary-survey-2022>
- Ngazo, Y., & Ratnawati, H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Di PT Kharisma Asia Makmur. *Soshumdik*, 1(2), 11-29.
- Pfeiffer, e. a. (2018). Impact of Person-Environment Fit on Job Satisfaction For Working Adults With Autism Spectrum Disorders. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 9(3), 49-57. DOI: 10.3233/JVR-170915
- Pradipta, P., & Suwandana, I. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(4). DOI: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i4.p19>
- Pranitasari, D. (2019). *Keterikatan Kerja Dosen Sebagai Kunci Keberhasilan Perguruan Tinggi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Pratiwi, L., & Sriathi, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan Pada Hotel Santika Nusa Dua Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(11), 1478-1506.
- Purwanti, D., & Hermaningsih, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 574-597.
- Rattu, R., & Tielung, M. (2018). Influence Of Work Environment and Employee Motivation On Employee Retention At Siloam Hospital Manado. *Jurnal EMBA*, 6(3), 1568-1577.

- Rianda, S., & Winarno, A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Rajasaland Bandung. *Publik : Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 9(2).
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (Eight Edition). *Wiley*.
- Sihotang, A. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Pradnya Paramitra.
- Sukmadewi, A., & Dewi, A. (2020). Kepuasan Kerja Memediasi Hubungan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 9(3), 1089-1108.
- Suwaji, R., & Sabella, R. (2019). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan PT. Aerofood ACS Kota Surabaya. *Jurnal Mitra Manajemen*, 3(10), 976-990
- Violetta, V., & Edalmen. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(4), 1086-1095.
- Wulansari, D., & Ikhwan, K. (2020). The Effect of Employee Retention Company to Turnover Intention Employee-Case Study on Head Office Lampung Bank. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 117, 236-239.
- Yousuf, S., & Siddqui, D. (2019). Factors Influencing Employee Retention: A Karachi Based Comparative Study on IT and Banking Industry. *International Journal of Human Resources Studies*, 9(1), 42-62. DOI: 10.5296/ijhrs.v9i1.14111