

Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Perceived Organizational Support (POS) Terhadap Retensi Karyawan Pada PT. Saprotan Utama Nusantara Semarang

Ardhilla Rossynta Panca^{1✉}, Nanda Adhi Purusa², Diana Aqmal³, Mochammad Eric Suryakencana Wibowo⁴

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dian Nuswantoro

Abstrak

Saat ini mobilitas karyawan semakin meningkat yang diakibatkan oleh faktor dari ekonomi, lokasi, politik maupun faktor dari internal perusahaan itu sendiri. Oleh itu, retensi karyawan dinilai sangat penting dalam perusahaan. Tujuan dari riset ini ialah melihat pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, serta *Perceived Organizational Support* terhadap Retensi Karyawan di PT Saprotan Utama Nusantara Semarang. Sampel yang terolah pada riset ini ialah 130 sampel. Riset ini menerapkan metode pendekatan kuantitatif dengan analisis data regresi linier berganda serta menggunakan uji koefisien determinasi (R^2) dengan memakai program SPSS *Version 26*. Temuan riset ini memperlihatkan variabel Kompensasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, variabel Lingkungan Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, serta variabel *Perceived Organizational Support* terbukti berkorelasi secara signifikan serta positif terhadap retensi karyawan.

Kata Kunci: *Kompensasi; Lingkungan Kerja; Perceived Organizational Support; Retensi Karyawan*

Copyright (c) 2023 Ardhilla Rossynta Panca

✉ Corresponding author :

Email Address : 211202006490@mhs.dinus.ac.id

PENDAHULUAN

Saat ini mobilitas karyawan semakin meningkat yang diakibatkan oleh faktor dari ekonomi, lokasi, politik maupun faktor dari internal perusahaan itu sendiri. Perusahaan biasanya memberikan strategi agar karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut bisa lebih lama. Oleh itu, retensi karyawan dinilai sangat penting dalam perusahaan. Retensi karyawan mengacu pada upaya manajemen untuk mempertahankan karyawan dalam suatu organisasi untuk jangka waktu tertentu (Ishak & Pratama, 2021). Perusahaan perlu melakukan berbagai upaya dan strategi dalam mempertahankan karyawan yang ada di perusahaan tersebut dan yang terpenting adalah membuat tempat kerja nyaman bagi karyawannya. Retensi karyawan pada perusahaan yang rendah akan memperburuk kondisi bagi karyawannya, yang kemudian dapat mengakibatkan turnover yang tinggi.

Retensi karyawan merupakan suatu cara organisasi untuk meningkatkan dan memelihara kesehatan mental, fisik, dan perilaku para karyawan agar karyawan merasa nyaman dan loyal terhadap pekerjaannya dan pada akhirnya dapat mencapai tujuan organisasi. Perusahaan harus dikelola secara baik dengan sumber daya yang

berkualitas, karena sumber daya manusia merupakan aset sangat penting bagi perusahaan itu sendiri. Banyak sekali faktor yang menyebabkan karyawan tidak bertahan lama di suatu perusahaan. Begitu halnya dengan permasalahan yang sedang terjadi adalah rendahnya tingkat retensi karyawan di PT. Saprotan Utama Nusantara yang terlihat melalui data karyawan yang didapat dari hasil wawancara dengan HRD yang menyatakan tingkat pengunduran diri karyawan rata-rata pertahun bisa melebihi 10% dari periode 2020 hingga 2022. Oleh karena itu tingkat perputaran karyawan dianggap tinggi jika melebihi 10 persen per tahunnya dan dianggap normal jika berkisar antara 5-10 persen per tahun (Gillies, 1989). Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan kurang mampu mempertahankan karyawannya agar dapat lebih lama berada di dalam perusahaan. Berikut ini adalah data perputaran karyawan PT Saprotan Utama Nusantara tahun 2020–2022 yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1. Tingkat Perputaran Karyawan PT Saprotan Utama Nusantara

Tahun	Banyaknya Karyawan	Karyawan Masuk	Turnover (%)	Retensi (%)
2020	125	13	12,0%	88,0%
2021	123	21	13,1%	86,9 %
2022	128	19	10,2%	89,8 %

Sumber : HRD.PT Saprotan Utama Nusantara (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan pada tahun 2020 karyawan yang keluar dari total 125 karyawan adalah sebesar 12,0%, pada tahun 2021 dari total karyawan 123 terdapat sebesar 13,1% karyawan yang keluar, dan pada tahun 2022 sebesar 10,2% dari total karyawan 128. Perlu diketahui jumlah ini menunjukkan tingkat yang tidak stabil bagi perputaran karyawan yang ada di PT. Saprotan Utama Nusantara dampaknya adalah perusahaan harus mengeluarkan lebih banyak biaya dalam melakukan rekrutmen untuk menggantikan karyawan yang keluar, sehingga perusahaan dapat kehilangan potensi dari karyawan yang keluar nantinya, jika dari karyawan tersebut memiliki peran penting atau keahlian khusus bagi perusahaan. Sehingga, menghambat perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Retensi karyawan juga dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya kompensasi. Kompensasi mengacu pada imbalan yang diterima karyawan, baik dalam bentuk uang atau barang, baik langsung maupun tidak langsung, sebagai imbalan atas layanan yang diberikan kepada perusahaan (Putra & Rahyuda, 2016). Karyawan yang mendapat kompensasi juga akan lebih termotivasi dan memberikan rasa kepuasan dalam bekerja. Tujuan utama dari kompensasi adalah menjamin keadilan, menghargai prestasi kerja, serta untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas. Sistem kompensasi yang efektif dapat mempertahankan karyawan yang produktif dan mendukung perusahaan dalam mencapai tujuannya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh penulis, di kantor PT. Saprotan Utama Nusantara Semarang, kompensasi yang diberikan oleh perusahaan telah sesuai dengan standar pemerintahan setempat namun untuk pemberian bonus yang diterima oleh beberapa karyawan belum sesuai dengan kinerja yang telah mereka berikan kepada perusahaan sehingga karyawan merasa kurang adil dalam hal pemberian bonus. Oleh sebab itu, kompensasi masih memiliki dampak yang signifikan terhadap retensi karyawan pada perusahaan karena karyawan yang diberikan kompensasi dengan baik maka

karyawan akan percaya bahwa perusahaan tersebut telah menghargai kinerjanya (Putra & Rahyuda, 2016).

Faktor lain yang juga penting dalam mempengaruhi retensi seorang karyawan ialah terciptanya lingkungan kerja yang aman serta menyenangkan bagi para pekerja (Astuti & Dewi, 2019). Lingkungan kerja mencakup suasana fisik serta non fisik di sekitar tempat kerja yang dapat memberikan rasa nyaman, sejahtera, dan aman bagi pekerja. Jika suasana kerja baik, maka akan membuat karyawan merasa lebih bahagia, lebih berkomitmen terhadap perusahaan, dan kemungkinan besar akan bertahan lebih lama untuk bekerja di perusahaan tersebut. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh penulis, di kantor PT. Saprotan Utama Nusantara Semarang, fasilitas yang disediakan oleh perusahaan sudah sangat sesuai dengan adanya komputer, air conditioner (pendingin ruangan), print-printan, dan fasilitas pendukung kerja lainnya. Desain dan tata letak tempat kerja pun sudah cukup sesuai namun pada alat-alat perkantoran yang menjadi satu di tempat kerja dinilai dapat mengganggu konsentrasi karyawan sehingga perlu adanya perbaikan mengenai tata letak dari penyimpanan alat-alat tersebut.

Selain itu, pra riset yang dilakukan pada 10 orang karyawan PT Saprotan Utama Nusantara, 60 persen mengatakan bahwa hal yang menyebabkan banyak karyawan yang memundurkan diri karena perusahaan kurang memberikan dukungan kepada karyawannya, sehingga karyawan merasa kurang diperhatikan, maka dari itu faktor lain yang mempengaruhi retensi karyawan yaitu *perceived organizational support*.

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). Psikologis karyawan dalam bekerja dipengaruhi oleh dukungan dari perusahaan, dengan kondisi psikologis yang positif maka perusahaan akan mendapatkan kinerja dan kemampuan terbaik dari karyawan tersebut (Septiani & Prianto, 2018). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh penulis, di kantor PT. Saprotan Utama Nusantara Semarang bahwa perusahaan telah memberikan perhatian kepada karyawan yaitu salah satunya dengan memberi tahu apabila karyawan melakukan kesalahan di tempat kerja, dan memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Maka perusahaan perlu meningkatkan *perceived organization support* jika ingin untuk mempertahankan dan menumbuhkan retensi karyawannya Putra (2016).

PT Saprotan Utama Nusantara merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang industri agribisnis, dan berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti kepada perusahaan tersebut, terdapat beberapa upaya yang telah dilakukan seperti pada sistem kompensasi dengan memberikan gaji sesuai dengan standar pemerintah setempat. Selain itu, dukungan organisasi dan fasilitas kerja juga telah dilakukan. Namun disadari bahwa belum ada pemberian yang adil kepada karyawan, sehingga penelitian ini diperlukan untuk menentukan sejauh mana tingkat kompensasi, lingkungan tempat kerja mereka, dan dukungan organisasi dari perusahaan yang dirasakan oleh karyawan terhadap retensi karyawan. Sehingga informasi ini kemudian dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan sistem sumber daya manusia dan meningkatkan kinerja serta retensi karyawan di PT Saprotan Utama Nusantara Semarang.

Hal inilah yang membuat penulis meneliti bagaimana retensi karyawan PT Saprotan Utama Nusantara Semarang dipengaruhi oleh kompensasi, lingkungan kerja, dan *perceived organizational support*. Dengan demikian, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui variabel mana saja yang dapat meningkatkan retensi karyawan di PT Saprotan Utama Nusantara Semarang yaitu pada faktor kompensasi, lingkungan kerja, dan *perceived organizational support* (POS) pada retensi karyawan. Selain itu, penelitian ini belum pernah dilakukan sebelumnya pada objek penelitian yaitu PT Saprotan Utama Nusantara Semarang.

Retensi Karyawan

Elemen penting untuk mempertahankan karyawan bertalenta agar tidak meninggalkan organisasi adalah istilah dari retensi. 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 (Ishak & Pratama, 2021). Retensi karyawan ialah aktivitas manajemen SDM yang memainkan peran penting dalam kemampuan bisnis untuk memenuhi tujuan serta sasarannya. Hal ini melibatkan praktik dan proses untuk mengelola karyawan berbakat agar mereka tetap berada dalam perusahaan (Mathis & Jackson, 2006).

Retensi karyawan adalah praktik dan proses mengelola dan mempertahankan karyawan yang berkompeten bertujuan agar mereka tetap mempertahankan posisinya dalam suatu organisasi. Terdapat indikator dalam retensi karyawan yaitu; (1) Komponen organisasi, (2) Peluang karir, (3) Rencana Tugas dan Pekerjaan, (4) Hubungan Karyawan. (Mathis & Jackson, 2006)

Kompensasi

Dalam perusahaan sendiri, nilai kompensasi sangat penting bagi organisasi karena menunjukkan upaya dari perusahaan untuk mempertahankan karyawan terbaiknya. Kompensasi adalah setiap imbalan yang diterima karyawan dari organisasi atau bisnis atas jasa yang mereka berikan dan memperoleh hasil dari pekerjaan mereka, dapat berupa uang tunai atau barang yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung. Istilah kompensasi berhubungan dengan imbalan finansial yang diberikan kepada individu berdasarkan hubungan kerja (Suwaji & Sabella, 2019). Terdapat empat indikator kompensasi menurut Izzah (2016) yaitu; (1) Gaji, (2) Insentif (imbalan dan bonus), (3) Tunjangan, (4) Fasilitas, (5) Jaminan sosial. Penelitian yang dilakukan oleh Mardhani & Dewi (2022) dan Hernawan & Srimulyani (2021) menemukan adanya pengaruh positif serta signifikan kompensasi terhadap retensi karyawan. Hal ini menunjukkan kompensasi ialah salah satu faktor yang berkorelasi pada retensi karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini mengajukan hipotesis:

H1: Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Retensi Karyawan

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat memengaruhi retensi karyawan. Lingkungan kerja mencakup seluruh faktor di sekitar karyawan yang mungkin mempengaruhi kinerja pekerjaannya, seperti suhu, kelembaban, ventilasi, pencahayaan, tingkat kebisingan, kebersihan ruang kerja, serta ketersediaan peralatan kerja yang sesuai (Seran et al.,

2018). Istilah "lingkungan kerja" mengacu pada tempat untuk melakukan aktivitas, melaksanakan kegiatan operasional yang dilakukan oleh pekerja (Toendan, 2022). Kenyamanan karyawan dalam melaksanakan tugasnya sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang pada gilirannya mengarah pada peningkatan efisiensi serta produktivitas. Adapun indikator lingkungan kerja menurut Sofyan (2013) yaitu; (1) Penerangan di tempat kerja, (2) Suhu udara, (3) Suara bising, (4) Ruang gerak, (5) Keamanan kerja.

Riset Astuti & Dewi (2019), Pratiwi et al (2021), serta Putra & Rahyuda (2016) menegaskan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan retensi karyawan. Dengan demikian, disimpulkan peningkatan kualitas lingkungan kerja berpotensi meningkatkan tingkat kenyamanan karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini mengajukan hipotesis:

H2: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Retensi Karyawan

Perceived Organizational Support

Persepsi dukungan organisasi adalah bagaimana karyawan melihat atau memahami tingkat dukungan yang diberikan oleh organisasi kepada mereka mengenai peduli atau tidaknya perusahaan tersebut dalam memahami serta menghargai kesejahteraan karyawannya (Putra & Rahyuda, 2016). Persepsi dukungan organisasi mengacu pada kepercayaan dari karyawan bahwa kontribusi serta kesejahteraannya sangat dihargai oleh organisasi. Ada delapan indikator yang dapat digunakan sebagai alat pengukuran untuk mengevaluasi persepsi dukungan organisasi dalam penelitian. Indikator-indikator ini meliputi: (1) Organisasi menghargai kontribusi karyawannya; (2) Organisasi menghargai upaya ekstra karyawannya; (3) Organisasi akan mempedulikan semua keluhan karyawan; (4) Organisasi peduli tentang kesejahteraan karyawannya; (5) Organisasi memberitahu karyawan ketika mereka berkinerja buruk; (6) Organisasi mempedulikan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya; (7) Organisasi menaruh perhatian besar kepada karyawan; dan (8) Organisasi bangga dengan keberhasilan karyawan dalam pekerjaan mereka (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Temuan riset Darmika & Sriathi (2019) dan Widhari & Ardana (2021) memperlihatkan *perceived organizational support* berkorelasi positif serta signifikan terhadap retensi karyawan. Ini mengindikasikan semakin tinggi dukungan organisasi maka akan semakin tinggi pula tingkat retensi karyawannya. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini mengajukan hipotesis:

H3: *Perceived Organizational Support* (POS) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Retensi Karyawan

METODOLOGI

Riset ini menerapkan pendekatan kuantitatif. Hubungan yang ingin diketahui dalam penelitian ini yaitu pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, serta *perceived organizational support* (variabel bebas) terhadap retensi karyawan (variabel terikat). Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Saprotan Utama Nusantara Semarang. Data yang diterapkan pada riset ini ialah data primer, yakni data yang didapat dari jawaban responden melalui kuesioner penelitian untuk mendapat sebagian informasi secara langsung. Kuesioner tersebut yang akan dibagikan kepada seluruh karyawan PT. Saprotan Utama Nusantara Semarang dengan populasi berjumlah 134 orang. Teknik

pengambilan sampel yang diterapkan adalah teknik sensus yaitu dengan menggunakan 100% populasi yang ada pada perusahaan.

Pengumpulan data dilakukan dengan memperoleh beberapa informasi secara langsung menggunakan kuesioner yang berisikan daftar pernyataan dan instrument penelitian berupa angket dengan skala *Likert 5* poin. Analisis yang dipakai yakni uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas data, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis linier berganda, uji t, uji f, dan uji koefisien determinasi (R) serta diolah dengan menggunakan *software SPSS Version 26*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Distribusi Responden

Pada riset ini, sampel yang digunakan adalah seluruh populasi karyawan yaitu sebanyak 134 karyawan, namun yang telah terkumpul menjadi 130 sampel. Diseleksinya sampel ini dikarenakan 4 kuesioner tersebut tidak terkumpul, hal ini disebabkan oleh karyawan yang tidak hadir dalam pengumpulan kuesioner.

Hasil analisis deskriptif responden menunjukkan bahwa nilai rata-rata pria (70%) lebih tinggi daripada wanita (40%). Artinya sebagian besar karyawan PT Saprotan Utama Nusantara mempekerjakan tenaga pria, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan yang diperlukan untuk bidangnya adalah tenaga laki-laki. Selain itu, responden berusia antara 26 – 35 tahun menunjukkan presentase paling tinggi (42,3%) dibanding dengan usia lainnya. Ini artinya, PT Saprotan Utama Nusantara mempekerjakan karyawan diusia yang dianggap telah cukup umur dan telah matang dalam berpikir serta siap dalam bekerja. Hasil analisis deskriptif juga menunjukkan bahwa karyawan yang telah bekerja selama 2 sampai 6 tahun memperoleh hasil paling tinggi dibanding pada masa kerja lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT Saprotan Utama Nusantara didominasi dengan karyawan dengan masa kerja 2-6 tahun.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan melihat nilai *r* hitung serta *r* tabel, di mana dianggap valid jika nilai *r* hitung > nilai *r* tabel. Mencari *r* tabel dengan rumus $(df)=n-2$ yaitu $df=130-2=128$ maka nilai pada *r* tabel adalah 0,1723.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variable	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Kompensasi (X1)	X1.1	0,646	0,172	Valid
	X1.2	0,705		Valid
	X1.3	0,750		Valid
	X1.4	0,729		Valid
	X1.5	0,554		Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,790	0,172	Valid
	X2.2	0,761		Valid
	X2.3	0,746		Valid
	X2.4	0,765		Valid
	X2.5	0,767		Valid

Perceived Organizational Support (X3)	X3.1	0,855	0,172	Valid
	X3.2	0,857		Valid
	X3.3	0,847		Valid
	X3.4	0,853		Valid
	X3.5	0,792		Valid
	X3.6	0,885		Valid
	X3.7	0,886		Valid
	X3.8	0,865		Valid
Retensi Karyawan (Y)	Y1	0,847	0,172	Valid
	Y2	0,856		Valid
	Y3	0,824		Valid
	Y4	0,724		Valid

Sumber : Hasil Output SPSS (diolah, 2023)

Hasil data pada uji validitas penelitian ini bahwa $r\text{-hitung} \geq r\text{-tabel}$, sehingga bisa dinyatakan semua pernyataan yang diperoleh dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dianggap reliabel jika nilai *cronbach's alpha* melebihi nilai batas (0,60).

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variable	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,710	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,818	Reliabel
Perceived Organizational Support (X3)	0,947	Reliabel
Retensi Karyawan (Y)	0,822	Reliabel

Sumber : Hasil Output SPSS (diolah, 2023)

Temuan uji reliabilitas pada *cronbach's alpha* menunjukkan tiap variabel $> 0,60$. Artinya keseluruhan variabel pada kuesioner dinyatakan reliabel sehingga dapat dipakai untuk penelitian.

Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan guna memeriksa apakah data terdistribusi secara normal atau tidak.

**Tabel 4. Hasil dari Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

Unstandardized Residual		
N		130
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,44649402
Most Extreme Differences	Absolute	,051
	Positive	,051
	Negative	-,037

Test Statistic	,051
Asymp. Sig. (2-tailed)	,200 ^{c,d}

Sumber : Hasil Output SPSS (diolah, 2023)

Tabel di atas memperlihatkan temuan uji normalitas didapatkan dari Asymp.Sig. (2-tailed) yakni 0,200. Uji normalitas menciptakan nilai signifikansi $> 0,05$ yakni 0,200. Sehingga bisa dinyatakan bahwa data terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan pada penelitian selanjutnya.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas dengan melihat nilai *tolerance* $> 0,10$ dan *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 .

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kompensasi	,636	1,573
Lingkungan Kerja	,470	2,127
POS	,412	2,425

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Sumber : Hasil Output SPSS (diolah, 2023)

Temuan uji multikolinieritas menghasilkan nilai-nilai pada tolerance dan VIF sebagai berikut; 0,636 (1,573) untuk variabel kompensasi dan 0,470 (2,127) untuk lingkungan kerja, dan 0,412 (2,425) untuk *perceived organizational support*. Uji multikoinitas tersebut menghasilkan nilai tolerance value $> 0,1$ serta VIF < 10 . Dengan demikian, dianggap tidak ada multikolinieritas antara variabel kompensasi, lingkungan kerja, serta *perceived organizational support*.

Uji Heteroskedastistas

Uji yang bermaksud melihat apakah model regresi mengandung gejala heteroskedastitas apabila seluruh variabel independen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap nilai yang absolute residual atau nilai signifikasinya $> 0,05$.

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastistas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,746	,650		2,686	,008
Kompensasi	-,042	,036	-,131	-1,182	,239
Lingkungan Kerja	,014	,037	,048	,372	,710
POS	,000	,022	,001	,008	,994

a. Dependent Variable: ABRESID

Sumber : Hasil Output SPSS (diolah, 2023)

Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Perceived Organizational....

Tabel di atas memperlihatkan nilai Sig. dari variabel kompensasi, lingkungan kerja serta *perceived organizational support* 0,239, 0,710 serta 0,994, mengindikasikan nilai > 0,05. Dengan demikian, variabel bebas tidak berkorelasi terhadap absolute residual. Dan dapat dikatakan bahwa model yang dibuat tidak memuat gejala heteroskedastisita.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi bermaksud menilai korelasi antara variabel bebas serta terikat. Berdasarkan temuan analisis linier berganda, diperoleh hasil temuan yakni:

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Coefficients B	T	Sig.
(Constant)	3,288	3,050	0,003
Kompensasi	0,192	3,245	0,002
Lingkungan Kerja	0,231	3,774	0,000
<i>Perceived Organizational Suport</i> (POS)	0,147	4,008	0,000

Sumber : Hasil Output SPSS (diolah, 2023)

Temuan uji regresi linier berganda yang disajikan pada Tabel 8, dan hasilnya menunjukkan variabel kompensasi (X1) berkorelasi positif terhadap retensi karyawan, dengan nilai koefisien 0,192. Hasil regresi Lingkungan Kerja (X2) menunjukkan pengaruh positif terhadap retensi karyawan, dengan nilai 0,231,. Selanjutnya dengan nilai koefisien 0,147, variabel *perceived organizational suport* (X3) menunjukkan pengaruh positif terhadap retensi karyawan. Dan berarti apabila ketiga variabel independen tersebut meningkat maka retensi karyawannya pun juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya.

Uji Signifikan (Uji F)

Uji yang bermaksud mengidentifikasi secara simultan apakah variabel bebas; kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), *perceived organizational support* (X3) berpengaruh terhadap variabel terikat retensi karyawan (Y). Diperoleh hasil berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Signifikan ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	403,195	3	134,398	62,740	,000 ^b
Residual	269,913	126	2,142		
Total	673,108	129			

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

b. Predictors: (Constant), POS, Kompensasi, Lingkungan Kerja

Sumber : Hasil Output SPSS (diolah, 2023)

Tabel di atas memperlihatkan nilai signifikansi kompensasi(X1), lingkungan kerja(X2), serta *perceived organizational support* (X3) mempengaruhi retensi karyawan(Y) secara bersamaan yaitu dengan nilai sig 0,000 < 0,05, serta nilai F hitungannya yakni 62,74 > F

tabel (2,68). Sehingga kompensasi(X1), lingkungan kerja(X2), *perceived organizational support*(X3) berdampak pada retensi karyawan(Y) secara bersama-sama.

Uji Parsial (Uji-t)

Uji yang bermaksud untuk mengidentifikasi variabel independen berefek atau tidak pada variabel dependen, dengan melihat nilai sig harus lebih kecil dari 0,05. Dan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}(1,978)$ maka dapat dikatakan berpengaruh. Riset ini menerapkan *software SPSS version 26* untuk pengujian data dan diperoleh hasil berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Parsial

Variabel Bebas	t-hitung	Signifikansi	Keterangan
Kompensasi	3,245	0,002	Positif dan Signifikan
Lingkungan Kerja	3,774	0,000	Positif dan Signifikan
<i>Perceived Organizational Support</i>	4,008	0,000	Positif dan Signifikan

Sumber : Hasil Output SPSS (diolah, 2023)

Pada tabel 9 menunjukkan variabel bebas kompensasi(X1), lingkungan kerja(X2), *perceived organizational support*(X3) memperoleh nilai sig $<0,05$, dan $t \text{ hitung} > 1,978$ yang secara parsial memberikan dampak signifikan dan positif terhadap retensi karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi diterapkan sebagai pengukur model regresi yang dihasilkan dari data penelitian

Tabel 10. Hasil dari Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	,774 ^a	,599	,589	1,464

a. Predictors: (Constant), POS, Kompensasi, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Sumber : Hasil Output SPSS (diolah, 2023)

Temuan analisis di atas memperlihatkan nilai adjusted R square yakni 0,589 sehingga dapat dinyatakan besarnya variabel bebas baik kompensasi, lingkungan kerja maupun *perceived organizational support* dalam menganalisis retensi karyawan ialah 58,9%, serta sisanya sebesar 41,1% dianalisis oleh variabel lain.

PEMBAHASAN HASIL

Pengaruh Kompensasi terhadap Retensi Karyawan

Berdasarkan temuan riset telah diketahui variabel kompensasi secara parsial berkorelasi signifikan serta positif terhadap retensi karyawan, hal tersebut berarti bahwa **H1 diterima** yaitu menyatakan bahwa kompensasi berkorelasi signifikan serta positif terhadap retensi karyawan di PT Saprotan Utama Nusantara Semarang. Pengaruh positif variabel kompensasi dapat disimpulkan ketika karyawan diberi

kompensasi yang sesuai dan besar maka retensi karyawannya akan bertambah serta tingkat turnover pun menurun.

Temuan riset ini konsisten dengan temuan riset terdahulu yakni Kanaiya & Mustanda (2020), yang menunjukkan bahwa keputusan karyawan untuk tetap bersama dan tetap bekerja dalam perusahaan dapat dipengaruhi oleh kompensasi. Serta pada hasil riset ini sesuai dengan pendapat Syahreza et al (2017), yang menunjukkan bahwa kemampuan perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang berprestasi maka perusahaan harus memprioritaskan penawaran bonus, penghargaan untuk karyawan yang berprestasi, dan upah yang kompetitif. Hasil penelitian juga sesuai dengan pendapat Mardhani & Dewi (2022), yang menegaskan bahwa retensi karyawan akan meningkat sebanding dengan seberapa baik perusahaan mengelola kompensasi untuk karyawannya.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Retensi Karyawan

Berlandaskan temuan riset, diketahui variabel lingkungan kerja secara parsial berkorelasi signifikan serta positif terhadap retensi karyawan, hal tersebut berarti bahwa **H2 diterima** yaitu menyatakan bahwa lingkungan kerja berkorelasi signifikan serta positif terhadap retensi karyawan di PT Saprotan Utama Nusantara Semarang. Pengaruh positif variabel lingkungan kerja mengindikasikan jika lingkungan kerja terasa nyaman, bersih, serta aman, karyawan cenderung merasakan kesejahteraan dan kebaikan. serta dapat bertahan lebih lama untuk bekerja di perusahaan tersebut sehingga meningkatkan retensi karyawannya.

Temuan riset ini relevan dengan riset Pratiwi et al (2021), yang menemukan bahwa tempat kerja yang ramah dan hubungan baik antara manajer dan anggota staf atau bawahan akan membantu meningkatkan retensi karyawan pada perusahaan. Serta penelirtian ini juga sesuai dengan pendapat Astuti & Dewi (2019), yang menemukan bahwa retensi karyawan yang semakin tinggi dihasilkan dari keinginan karyawan yang tetap untuk bersama perusahaan karena dirasakannya lingkungan kerja yang baik.

Pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap Retensi Karyawan

Berlandaskan temuan riset, diketahui variabel *perceived organizational suport* secara parsial berkorelasi signifikan serta positif terhadap retensi karyawan, hal tersebut berarti bahwa **H3 diterima** yang mengindikasikan *perceived organizational support* berkorelasi secara signifikan serta positif terhadap retensi karyawan di PT Saprotan Utama Nusantara Semarang. Pengaruh positif variabel *perceived organizational suport* ini dapat disimpulkan apabila ada dukungan organisasi yang baik dan adil, maka karyawan akan merasa didukung sehingga retensi karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut meningkat.

Temuan riset ini relevan dengan riset Widhari & Ardana (2021), yang menunjukkan bahwa retensi karyawan akan meningkat ketika karyawan merasa didukung dengan baik oleh organisasi mereka, dengan kata lain, dampak persepsi dukungan organisasi terhadap retensi karyawan akan paling optimal ketika komitmen organisasi juga diperhitungkan oleh manajemen SDM. Serta penelitian ini juga sesuai dengan hasil riset Pramono et al (2020), yang menunjukkan bahwa *perceived organizational support* yang dilakukan pada perusahaan maka *turnover itention* akan semakin merendah dan meningkatkan retensi karyawannya. Dan sesuai dengan pendapat dari Suta & Ardana (2019) yang menunjukkan bahwa kemampuan organisasi untuk mempertahankan

karyawan akan meningkat dalam proporsi langsung dengan tingkat dukungan organisasi yang diberikan kepada karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian ini serta penjelasan yang telah dijabarkan, maka kesimpulan yang didapat adalah (1) kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan serta positif terhadap retensi karyawan; (2) lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan serta positif terhadap retensi karyawan; (3) *perceived organizational support* memberikan pengaruh yang signifikan serta positif pada retensi karyawan.

Kesimpulan penelitian ini menghasilkan saran bagi perusahaan mengenai kompensasi, lingkungan kerja, serta *perceived organizational support* pada PT Saprotan Utama Nusantara Semarang, yaitu pada variabel kompensasi didapat nilai rata-rata terendah yang ada pada pernyataan “insentif (berupa gaji atau bonus)” maka dari itu perusahaan perlu memberikan insentif atau bonus yang layak kepada karyawan, dan sebaiknya perusahaan berlaku adil kepada semua karyawan dalam hal pemberian insentif, dan perusahaan dapat memberikan kompensasi non finansial berupa diadakannya program liburan untuk karyawan, karena hal tersebut dapat membantu karyawan mengurangi stress dalam bekerja serta dapat memengaruhi kenyamanan dan kinerja karyawan nantinya dalam kemajuan perusahaan. Variabel lingkungan kerja didapat nilai rerata terendah yang ada pada pernyataan “suara bising”, oleh karena itu perusahaan seharusnya mengatasi penyebab dari suara bising tersebut dengan cara menjadikan satu alat-alat yang mengeluarkan suara bising tersebut pada satu ruangan yang telah diberi peredam suara pada dinding dan langit-langit ruangan tersebut sehingga dapat meminimalisir suara bising tersebut, karena jika tidak ada suara yang bising, maka karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan fokus, sehingga dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Variabel *perceived organizational support* didapat rata-rata terendah yang ada pada pernyataan “organisasi menghargai kontribusi karyawannya”, maka dari itu, perusahaan perlu menghargai kontribusi dan prestasi yang telah diberikan oleh karyawan kepada perusahaan dengan cara memberikan apresiasi secara spesifik serta memberikan kegiatan pengembangan diri berupa pelatihan guna meningkatkan pengetahuan serta ketrampilan karyawannya. Karena jika perusahaan telah memberikan apresiasi atas usaha ekstra karyawannya dalam menjalankan tugas dan diadakannya pelatihan, maka karyawan akan merasa dihargai oleh perusahaan dan dapat termotivasi sehingga para karyawan merasa nyaman bekerja di perusahaan tersebut lebih lama serta akan memberikan pekerjaan yang lebih baik lagi seterusnya.

Terdapat pula keterbatasan dalam penelitian ini yakni pada ketiga variabel (kompensasi, lingkungan kerja, dan *perceived organizational support*) hanya mempunyai pengaruh sebesar 58,9% terhadap retensi karyawan, dan sisanya sebesar 41,1% masih dipengaruhi oleh variabel lain. Karenanya, diperlukan riset lebih lanjut mengenai berbagai faktor yang memengaruhi retensi karyawan di organisasi lain dengan menggunakan variabel lain.

Referensi :

Astuti, D. M. Y., & Dewi, A. A. S. K. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Keterlibatan Organisasional Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal*

- Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4384.
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i07.p14>
- Darmika, N. K. A. P., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Pengembangan Karier, Komitmen Organisasional Dan Perceived Organizational Support Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(7), 4153–4182.
- Hernawan, B. D., & Srimulyani, V. A. (2021). Dampak Kompensasi terhadap Retensi Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Pemediasi. *Reviu Akuntansi, Manajemen, Dan Bisnis*, 1(2), 115–125. <https://doi.org/10.35912/rambis.v1i2.888>
- Husna, R., & Budiono, B. (2020). Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Work Environment Terhadap Employee Performance Melalui Employee Engagement. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2020), 648–662.
- Ishak, R. P., & Pratama, Y. (2021). Pengaruh Lingkungan dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan di First Love Patisserie Jakarta. *Jurnal Ilmiah Pariwisata*, 26(1), 10–22.
- Kanaiya, I. P. C., & Mustanda, I. K. (2020). Kepuasan Kerja Memediasi Hubungan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(3), 1109. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i03.p15>
- Mardhani, K. K., & Dewi, A. S. K. (2022). Pengaruh Kompensasi komitmen Organisasional Terhadap Retensi Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Rsubhakti Rahayu Denpasar. *E-Jurnal Manajemen*, 11(1), 150–169.
- Pramono, G. P., Winarti HS, E., & Harnoto. (2020). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Pada UD. Ceria Abadi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 27(48), 20–37.
- Pratiwi, B. R., Supriyantoro, & Hasyim. (2021). Pengaruh Self Motivation dan Lingkungan Kerja terhadap Retensi Perawat Siloam Hospital Tb Simatupang. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 9(3), 155–162.
<https://doi.org/10.14710/jmki.9.3.2021.155-162>
- Putra, I. B. G., & Rahyuda, A. G. (2016). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Perceived Organizational Support (Pos) Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(2), 255155.
- Septiani, A., & Prianto, A. (2018). Pengaruh work life balance dan perceived organizational support terhadap employee engagement pada BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 14(1), 15–30.
- 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.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering*, 2(1), 18–23.
- Suta, I. G. M. A. B., & Ardana, I. K. (2019). PENGARUH KOMPENSASI, PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP RETENSI KARYAWAN. 8(2), 8047–8074.
- Suwaji, R., & Sabella, R. I. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Pt. Aerofood Acs Kota Surabaya. *Jurnal Mitra Manajemen*, 3(10), 976–990. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v3i10.290>
- Syahreza, D. S., Lumbanraja, P., Dalimunthe, R. F., & Absah, Y. (2017). Compensation, employee performance, and mediating role of retention: A study of differential semantic scales. *European Research Studies Journal*, 20(4), 151–159.

<https://doi.org/10.35808/ersj/825>

Toendan, R. Y. (2022). Pengaruh Retensi Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Jekan Raya, Palangka Raya. *Jurnal Manajemen Sains Dan Organisasi*, 3(3), 263–273. <https://doi.org/10.52300/jmso.v3i3.8384>

Widhari, N. L. P. P., & Ardana, I. K. (2021). Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Retensi Karyawan Pada Hotel Oberoi Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 10(9), 887. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2021.v10.i09.p03>