



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN KOMPENSASI TERHADAP RETENSI KARYAWAN DI PT KHARISMA ASIA MAKMUR

Yohanes Ronaldo Ngazo

Universitas 17 Agustus 1945 Semarang

Korespondensi penulis: yohanesronaldongazo@gmail.com

Honorata Ratnawati

Universitas 17 Agustus 1945 Semarang

Email: honorataratnawati@gmail.com

***Abstract.** This study aims to determine the effect of non-physical work environment and compensation on employee retention either simultaneously or partially. This research was conducted at PT Kharisma Asia Makmur, West Kalimantan. Data was collected by distributing questionnaires. The population and sample in this study were employees of PT Kharisma Asia Makmur, amounting to 55 people. The data analysis method used is multiple linear regression analysis which is processed using the IBM SPSS Statistic version 23 program. The results show that the non-physical work environment and compensation have a positive and significant effect on employee retention, the better the non-physical work environment and compensation, the employee retention. increase.*

***Keywords:** Non-Physical Work Environment, Compensation, Employee Retention.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kompensasi terhadap retensi karyawan baik secara simultan maupun parsial. Penelitian ini dilakukan di PT Kharisma Asia Makmur Kalimantan Barat. Pengumpulan data dilakukan dengan cara membagikan kuesioner. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT Kharisma Asia Makmur yang berjumlah 55 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang diolah menggunakan program IBM SPSS Statistic versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, maka semakin baik lingkungan kerja non fisik dan kompensasi maka retensi karyawan meningkat.

Kata kunci: Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi, Retensi Karyawan.

1. PENDAHULUAN

Manajemen sumberdaya manusia sangat berperan penting bagi perusahaan agar memberikan hasil yang maksimal. Selain itu juga akan memiliki profesionalitas terbaik yang dapat diandalkan untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan yaitu mendapatkan keuntungan yang maksimal.

Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh,

mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam bekerja, lingkungan kerja non fisik sangat mendukung untuk memberikan kenyamanan karyawan. Lingkungan kerja non fisik merupakan salah satu hal yang penting dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Karena lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik dapat mempengaruhi physiology dan psychologist karyawan dalam bekerja.

Prasetya dan Suryono (2014) menyatakan bahwa tingkat retensi karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Sutherland (2004) menyatakan bahwa faktor utama yang mempengaruhi retensi karyawan dalam organisasi adalah lingkungan kerja. Kountur (2007) menyatakan adanya pengaruh antara lingkungan kerja terhadap retensi karyawan. Menurut Sedarmayanti (2011) jenis lingkungan kerja dibagi menjadi lingkungan kerja fisik seperti lingkungan tempat kerja dan lingkungan non fisik seperti suasana kerja. Rahmawati, dkk (2014) menyatakan agar dapat mencapai tujuan, perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang baik secara fisik dan non fisik. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak yang baik pada pekerjaan karyawan (Shidhaye *et al.*, 2011). Supardi (2003) menyatakan lingkungan kerja adalah keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, dan

Penelitian ini lebih menekankan variabel lingkungan kerja non fisik, karena lingkungan kerja non fisik berkaitan erat dengan hubungan pekerja dan manajemen atau rekan kerja, tingkat kesejahteraan terutama manfaat non tunai, serta faktor yang terkait dengan tempat pekerja (Taiwo, 2010). Menurut Wursanto (2009) lingkungan kerja non fisik dapat dirasakan oleh para pekerja melalui hubungan-hubungan sesama pekerja maupun dengan atasan. Menurut (Kwenin, 2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik yang dirancang dengan baik, ruang kerja yang nyaman, aman dan komunikasi yang efektif, akan meningkatkan retensi karyawan. Ini merupakan indikasi yang jelas bahwa lingkungan kerja sebenarnya memberikan kontribusi untuk retensi karyawan.

SDM (Sumber Daya Manusia) mempunyai tugas yang besar dalam kinerja sebuah perusahaan. Kegagalan dalam mengelola SDM (Sumber Daya Manusia) nantinya dapat menyebabkan timbulnya gangguan dalam pencapaian suatu tujuan di dalam organisasi, baik profit, kinerja, maupun untuk kelangsungan hidup organisasi (Rayadi, 2012). Adapun masalah yang timbul ketika terdapat kesalahan di dalam mengelola SDM (Sumber Daya Manusia) yaitu kinerja karyawan menurun. Kesuksesan perusahaan tergantung pada bagaimana integritas, efisiensi, ketekunan, kejujuran dan kinerja karyawan (Ahmed, 2012). Kinerja suatu karyawan sangat mempunyai peranan cukup penting dalam perusahaan, apabila kinerja yang ditunjukkan karyawan kurang maka tujuan dari perusahaan menjadi terhambat (Ariana dan Riana, 2013).

Faktor berikutnya yang dapat memengaruhi peningkatan retensi karyawan adalah kompensasi. Terdapat berbagai macam faktor yang mampu memengaruhi tingkat retensi karyawan, salah satunya adalah faktor kompensasi. Kompensasi yang baik akan meningkatkan retensi karyawan di dalam suatu perusahaan. Hasibuan (2011), menyatakan bahwa kompensasi adalah suatu pendapatan dimana cara pemberiannya yang berupa barang, uang atau lain sebagainya yang akan didapat oleh karyawan sebagai suatu imbalan. Mudayen (2010), kompensasi yaitu imbalan atau balas jasa yang diberikan secara teratur oleh perusahaan baik berupa financial maupun non financial kepada karyawan atas bantuan tenaga yang telah mereka berikan dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan. Dalam hal ini dikatakan bahwa penghargaan nyata yang diterima karyawan adalah dalam bentuk insentif, tunjangan dan gaji. Lubis (2015) menyatakan bahwa



kompensasi merupakan hal yang penting bagi karyawan adalah sebagai individu, karena upah merupakan suatu bentuk nilai yang diterima oleh karyawan atas kinerjanya yang diberikan untuk perusahaan. Kompensasi masih memiliki efek yang tinggi terhadap retensi karyawan di dalam suatu perusahaan karena dengan kompensasi yang cukup memuaskan, karyawan akan merasa bahwa perusahaan memperhatikan karyawan (Vicky, 2012).

Kompensasi merupakan bagian penting yang dicari oleh setiap karyawan. Kompensasi yang diterima karyawan adalah bentuk gaji, insentif dan tunjangan. Melalui kompensasi, karyawan akan lebih semangat dalam bekerja. Dengan demikian perusahaan harus terbuka kepada karyawan mengenai kompensasi apa saja yang diterima karyawan bila bekerja di perusahaan tersebut, tentunya sesuai dengan kinerja karyawan masing-masing. Menurut Mathis & Jackson (2008), kompensasi merupakan faktor penting yang memengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang memilih untuk bekerja di sebuah organisasi daripada organisasi lain. Oleh karena itu, mereka termotivasi untuk berkontribusi lebih atau melakukan yang lebih baik bagi perusahaan. Secara tidak langsung, mereka cenderung untuk bertahan dalam perusahaan karena mereka dihargai. Kompensasi tidak hanya sebagai manfaat bagi pekerjaan yang telah dilakukan, tetapi juga hasil dari prestasi mereka (Lai, 2011).

Ada beberapa penelitian sebelumnya mengenai pengaruh Kompensasi terhadap Retensi Karyawan (Kumar, 2012) menemukan bahwa karyawan merasa bahwa mereka dihargai oleh perusahaan atas kinerja dan kontribusi mereka jika mereka mendapatkan gaji yang baik (Lai, 2011)

Faktor berikutnya yang dapat memengaruhi keberhasilan dari suatu perusahaan ialah perusahaan sangat bergantung pada karyawannya. Kepuasan kerja yang baik dapat meningkatkan retensi karyawan. Jika retensi karyawan suatu perusahaan buruk maka akan memperburuk keadaan karyawannya yang pada akhirnya dapat menyebabkan penurunan kepuasan kerja karyawan. Penurunan kepuasan kerja merupakan sikap dari karyawan yang tidak dapat merasakan hal-hal yang dapat membuat karyawan bertahan seperti kompensasi yang kurang terpenuhi ataupun sikap dari manajer ke karyawan yang kurang komunikatif (Wening, 2005).

Retensi karyawan merupakan kemampuan perusahaan untuk mempertahankan karyawan potensial yang dimiliki perusahaan untuk tetap loyal terhadap perusahaan. Retensi karyawan mengacu pada kebijakan perusahaan untuk mencegah karyawan keluar dari perusahaan. Bagi perusahaan mempertahankan orang-orang yang berkompeten sangat penting karena mempertahankan karyawan lebih baik daripada mencari karyawan baru (Ahlich, 2000). Menurut Jennifer (200: 2), retensi karyawan adalah suatu cara yang dipakai oleh manajemen untuk mempertahankan karyawan yang kompeten agar tetap bertahan dalam perusahaan dengan jangka waktu tertentu. Jika karyawan tidak dapat menggunakan potensinya dengan penuh dan juga tidak dihargai atau didengar di dalam tempat mereka bekerja, maka mereka akan keluar karena stress dan frustrasi (Oladapo, 2014).

Mempertahankan karyawan merupakan tujuan penting dari setiap organisasi dan kunci kesehatan jangka panjang serta keberhasilan suatu organisasi tergantung pada retensi karyawan (Das dan Baruah, 2013). Penelitian yang dilakukan oleh (Gberevbie, 2008) telah menemukan bahwa apabila strategi retensi karyawan diadopsi dan diimplementasikan dengan baik oleh organisasi maka karyawan pasti selalu bekerja untuk keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

Samuel dan Chipunza (2009) menyatakan tujuan utama dari retensi adalah mencegah keluarnya karyawan yang memiliki keahlian dari organisasi, karena dapat memiliki efek buruk pada produktivitas perusahaan. Gunawan (2011) mengatakan memelihara tingginya retensi karyawan akan meningkatkan efektivitas dan kinerja perusahaan karena dengan tingginya retensi, maka *turnover* menjadi rendah. Menurut Fatima (2011) tingginya retensi karyawan akan mempengaruhi kinerja organisasi dalam mencapai suatu tujuan dan misi organisasi. Sumarni (2011) menyatakan bahwa tingginya retensi karyawan sangat dibutuhkan dalam hal meningkatkan kinerja karyawan, jika *employee retention* rendah maka akan meningkatkan *employee turnover* sehingga mempunyai dampak negatif terhadap kinerja dan efektivitas perusahaan.

Prasetya dan Suryono (2014) menyatakan bahwa tingkat retensi karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Suherland (2004) menyatakan bahwa faktor utama yang memengaruhi retensi karyawan dalam organisasi adalah lingkungan kerja. Kountur (2007) menyatakan adanya pengaruh antara lingkungan kerja terhadap retensi karyawan.

Untuk menunjang kegiatan perusahaan diperlukan tenaga-tenaga yang terampil, masalah penetapan besarnya upah haruslah lebih hati-hati. Karena apabila upah atau gaji yang diberikan kurang layak dan kurang adil dibandingkan dengan pengorbanan yang dikeluarkan dapat berakibat pindahnya tenaga-tenaga terampil tersebut ke perusahaan lain dan ini akan mengakibatkan labour turnover.

Apabila perusahaan tidak cermat mengamati kejadian-kejadian ini akan mengganggu kelancaran jalannya usaha, dimana apabila karyawan berhenti dan mengundurkan diri tentu akan merekrut karyawan baru. Hal ini akan menimbulkan biaya tambahan pula, baik dalam proses perekrutan itu sendiri maupun pembinaan tenaga kerja atau karyawan baru itu sendiri.

Keluar masuknya karyawan atau labour turnover dapat mempengaruhi kontinuitas kegiatan perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Labour turnover menunjukkan distabilitas tenaga kerja, jika perusahaan tidak segera mengambil Tindakan maka perusahaan akan mengalami tingkat labour turnover.

Keluar masuknya karyawan yang terus meningkat disebabkan oleh beberapa faktor salah satunya yaitu disebabkan karena ketidaksenangan mereka bekerja pada perusahaan tersebut. Tingkat keluar masuknya karyawan yang terus meningkat dapat mengganggu jalannya perusahaan. Oleh karena itu perusahaan haruslah teliti dalam melihat faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya perputaran karyawan tersebut seperti dalam hal pemberian motivasi, lingkungan kerja, kompensasi yang kurang memadai dan juga jaminan masa depan yang kurang cerah.

Keluar masuknya karyawan pada PT. Kharisma Asia Makmur dapat terjadi akibat dua hal yaitu karena diberhentikan oleh pihak perusahaan ataupun keluar atas Skehendak karyawan itu sendiri. Untuk mengetahui tingkat labour turnover karyawan pada PT. Kharisma Asia Makmur dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.1

Tingkat Labour Turnover Karyawan Pada PT. Kharisma Asia Makmur

Bulan	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan		Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Jumlah Rata-Rata Karyawan	Tingkat LTO (%)
		Masuk	Keluar			
2021	154	15	11	158	156	70,5%

Sumber: PT. Kharisma Asia Makmur Tahun 2021



Dari tabel 1.1 diatas terlihat adanya jumlah karyawan masuk dan keluar. Pada tahun 2021 jumlah karyawan awal tahun 154 orang, karyawan masuk 15 orang jadi semuanya berjumlah 158 orang dan keluar 11 orang jadi $169 - 11 = 158$ orang karyawan pada akhir tahun dengan tingkat LTO 70,5%.

Keluar masuknya karyawan yang tinggi tersebut terjadi karena disebabkan oleh mereka merasa kurang puas dengan lingkungan kerja yang tidak nyaman. Hubungan yang kurang harmonis, serta juga bisa disebabkan karena tidak sebandingnya kompensasi yang diterima, sehingga mereka berusaha mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih sesuai. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan pada karyawan.

Beberapa penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja non fisik, dan kompensasi terhadap retensi karyawan juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, dan menunjukkan ada perbedaan hasil penelitian atau *research gap* yang dapat menjadi dorongan penelitian ini. Perbedaan hasil penelitian tersebut diantaranya dari Muhraweni, Rasyid dan Gunayan (2017), Desak Made Yuni Astuti dan A.A. Sagung Kartika Dewi (2019), dan I Gede Adi Indrawan (2018) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan namun berbeda dengan hasil penelitian Moh. Syaiful Anshori (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan. Untuk lebih jelasnya mengenai perbedaan hasil penelitian atau *research gap*, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.2
Research Gap

No	Pengaruh Antar Variabel	Penulis	Hasil Temuan
1.	Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap retensi karyawan	Muhraweni, Rasyid dan Gunayan (2017), Desak Made Yuni Astuti dan A.A. Sagung Kartika Dewi (2019), I Gede Adi Indrawan (2018)	Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan
		Moh. Syaiful Anshori (2018)	Lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan.

Kajian mengenai kinerja karyawan dalam penelitian ini dilakukan pada objek PT Sandika Nata Palma Cabang Marau. Perusahaan merupakan lembaga yang organisir dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan. Perusahaan mempunyai fungsi esensial untuk mencapai tujuan, fungsi produksi, fungsi pemasaran, fungsi keuangan dan fungsi

personalia, merupakan fungsi-fungsi yang saling berkaitan satu dengan yang lain, contohnya fungsi personalia sebagai salah satu fungsi perusahaan yang berhubungan erat dengan fungsi produksi.

Dalam perusahaan seorang pemimpin yang bertugas sebagai pemegang peran naik turunnya dunia usaha, yaitu memperhatikan karyawan dari perusahaan yang bersangkutan karena tenaga kerja merupakan tolak ukur dari suatu organisasi dan manajemen sumber daya manusia. Di sini peran atau fungsi manajemen sangat penting untuk mempengaruhi bawahannya dalam melaksanakan aktivitas perusahaan, dengan menitikberatkan pada aspek sumberdaya manusia maka kepribadian yang dimilikinya akan tertuju pada pengembangan manajemen yang berorientasi pada kemampuan kerja yang dilakukan oleh tenaga kerja yang secara langsung mempengaruhi produk yang dihasilkan.

Setiap perusahaan selalu memiliki tujuan yang ingin dicapai, tujuan tersebut adalah mendapatkan keuntungan yang besar sehingga dapat membantu tercapainya tujuan-tujuan lain yang dimiliki oleh perusahaan. Tujuan-tujuan lain tersebut seperti, perusahaan tumbuh dan berkembang, perusahaan mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, serta kaitannya dengan kesejahteraan masyarakat adalah melalui terciptanya kesejahteraan bagi karyawan.

Setiap usaha dalam pencapaian tujuan-tujuan yang dimiliki perusahaan tidak terlepas dari adanya tindakan dan tenaga dari manusia. Manusia adalah tenaga inti dan memiliki peran yang besar dalam keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia tidak dapat digantikan fungsinya dengan apapun. Peran sumber daya manusia yang begitu penting dan berperan besar dalam pencapaian tujuan perusahaan, menjadikan perlunya penanganan dan pemeliharaan yang baik terhadap sumber daya manusia. Berbagai hal dapat mempengaruhi kinerja yang dimiliki oleh seseorang, lingkungan kerja adalah salah satunya. Lingkungan kerja adalah salah satu hal yang paling dekat dengan seseorang dalam pelaksanaan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang berada di sekitar karyawan perlu diperhatikan agar membawa dampak yang baik bagi kinerja seseorang. Rasa nyaman dan aman akan tercipta karena lingkungan kerja yang memadai.

Lingkungan kerja yang aman dan sehat akan membawa dampak yang positif bagi orang-orang yang berada di dalamnya. Manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat akan meningkatkan produktivitas karena menurunnya jumlah hari yang hilang, meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen, menurunkan biaya-biaya kesehatan dan asuransi, tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim, fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan, serta rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena naiknya citra perusahaan hal ini dikemukakan oleh Rivai (2009).

Salah satu upaya dalam menghasilkan kinerja karyawan yang baik atau bahkan meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif, dan menyenangkan. Karyawan akan merasa betah berada di dalam lingkungan kerjanya dan akan mempengaruhi kinerja yang dimilikinya. Pekerjaan-pekerjaan akan diselesaikan dengan baik, tepat waktu dan karyawan akan merasa senang dengan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Pada PT Kharisma Asia Makmur”**.



2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1.1. Lingkungan Non Kerja Fisik

Lingkungan kerja merupakan suasana yang ada di dalam atau disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kondisi para karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Arti dari lingkungan itu sendiri adalah sejumlah dari seluruh faktor estern yang mempengaruhi individu atau masyarakat.

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat seseorang bekerja dan melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja tersebut mencakup keadaan tempat bekerja, suasana tempat bekerja, hubungan antar sesama dalam bekerja dan semua hal yang menyangkut dan mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan menjadi motifasi bagi seseorang dalam menjalankan tugasnya dengan baik dan juga dapat memicu ketenangan dalam menjalankan tugas yang telah dibebankan kepadanya, oleh sebab itu perhatian sebuah institusi ataupun lembaga pendidikan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif sangatlah diperlukan. Karena seorang karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.

2.1.2. Kompensasi

Kebijaksanaan kompensasi merupakan kebijakan yang penting dan strategis karena hal ini langsung berhubungan dengan peningkatan semangat kerja, kinerja dan motivasi karyawan dalam suatu perusahaan. Kompensasi adalah seluruhbalas jasa baik berupa uang, barang ataupun kenikmatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kinerja yang disumbangkan kepada perusahaan (Gorda, 2006).

2.1.3. Retensi Karyawan

Retensi adalah elemen penting dari pendekatan organisasi untuk manajemen bakat yang lebih umum, didefinisikan sebagai pelaksanaan strategi terintegrasi atau sistem yang dirancang untuk meningkatkan produktivitas kerja dengan mengembangkan proses-proses untuk menarik, mengembangkan, mempertahankan, dan memanfaatkan orang-orang dengan keterampilan dan bakat yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan bisnis saat ini dan masa depan (lockwood, 2007). Huber (2012) menekankan bahwa retensi adalah tindakan memelihara atau mempertahankan. Karthi (2012), berpendapat bahwa retensi karyawan adalah proses di mana karyawan didorong untuk tetap dengan organisasi untuk periode maksimum waktu atau sampai selesainya proyek. Retensi karyawan merupakan kemampuan yang dimiliki perusahaan untuk mempertahankan karyawan potensial yang dimiliki perusahaan untuk tetap loyal terhadap perusahaan (Susilo, 2013).

3. METODOLOGI PENELITIAN

Sugiyono (2013), menjelaskan yang dimaksud dengan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa populasi adalah sekelompok orang, kejadian, atau benda, yang memiliki karakteristik tertentu dan dijadikan objek penelitian. Silaen (2018) populasi adalah keseluruhan dari objek atau individu yang memiliki karakteristik (sifat-sifat) tertentu yang akan diteliti. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Kharisma Asia Makmur dengan jumlah 158 orang, yang terbagi dalam :

Tabel 3.1
Populasi Penelitian

No	Bagian	Populasi
1	Mekanik	15
2	Tukang Masak	12
3	Driver	15
4	Operator	40
5	Helper	40
Jumlah		122

Sumber : PT Kharisma Asia Makmur, 2021.

Sugiyono (2018) menjelaskan yang dimaksud dengan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan Silaen (2018) menjelaskan yang dimaksud dengan sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diambil dengan cara tertentu untuk diukur dan diamati karakteristiknya, kemudian ditarik kesimpulan mengenai karakteristik tersebut dianggap mewakili populasi. Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan Rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

N = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Batas kesalahan maksimal yang ditolerir dalam sampel (10%).

Berdasarkan rumus tersebut, maka jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini dapat dihitung sebagai berikut :

$$n = \frac{122}{1 + 122 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{122}{2,22}$$

n = 54,95. Dibulatkan menjadi 55 responden

Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah *proportionate stratified random sampling*, yaitu teknik yang digunakan jika populasi penelitian memiliki anggota/unsur yang tidak homogen dan juga berstrata secara proposional (Sugiyono, 2017). Pada penelitian ini proporsi sampel pada masing-masing bagian adalah sebagai berikut.

Tabel 3.2
Proporsi Sampel Penelitian

No	Bagian	Populasi	Proporsi	Sampel
1	Mekanik	15	(15/122)*55	7
2	TM	12	(12/122)*55	5
3	Driver	15	(15/122)*55	7
4	Operator	40	(40/122)*55	18
5	Helper	40	(40/122)*55	18
Jumlah		122		55

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1.Deskripsi Hasil Penelitian



4.1.1. Deskripsi Responden

Sampel penelitian ini adalah karyawan PT Kharisma Asia Makmur di Kalimantan Barat yang berusia diatas 30 tahun atau yang sudah bekerja sebanyak 55 responden. Adapun deskripsi responden mengenai jenis kelamin, usia, pekerjaan dan pendapatan perbulan.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1 dibawah ini :

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Responden	Persentase
1	Laki-Laki	50	90,9%
2	Perempuan	5	9.1%
Jumlah		55	100%

Sumber : Olah Data SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa pegawai di PT Kharisma Asia Makmur di Kalimantan Barat mayoritas laki-laki/pria dengan presentase 90,9% atau sebanyak 50 orang dan perempuan/wanita dengan presentase 9,1% atau sebanyak 5 orang.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Identitas responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.2 di bawah ini :

Tabel 4.2
Usia Responden

No	Usia Responden	Responden	Persentase
1	25 – 30 Tahun	4	7,3%
2	30 – 35 Tahun	18	32,7%
3	35 – 40 Tahun	14	25,5%
4	40 – 45 Tahun	19	34,5%
Jumlah		55	100%

Sumber : Olah Data SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa pegawai PT Kharisma Asia Makmur di Kalimantan Barat sebagian besar berusia produktif dimana usia terbesar pada usia 40-45 tahun dengan persentase 34,5% atau sebanyak 19 orang, kemudian usia 30-35 tahun dengan persentase 32,7% atau sebanyak 18 orang, usia 35-40 tahun dengan persentase 25,5% atau sebanyak 14 orang, dan usia 25-30 tahun dengan persentase 7,3% atau sebanyak 4 orang.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan

Identitas responden berdasarkan pekerjaan dapat dilihat pada tabel 4.3 di bawah ini :

Tabel 4.3
Pekerjaan Responden

No	Pekerjaan	Responden	Persentase
1	Tukang Masak	5	9,1%
2	Driver	7	12,7%
3	Operator	18	32,7%
4	Helper	18	32,7%
5	Mekanik	7	12,7%

Jumlah	55	100%
---------------	-----------	-------------

Sumber : Olah Data SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat diketahui responden memiliki pekerjaan sebagai operator dan helper sebanyak 32,7% atau 18 orang, kemudian pekerjaan driver dan mekanik sebanyak 12,7% atau 7 orang, dan responden yang bekerja sebagai tukang masak sebanyak 9,1% atau 5 orang.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan Perbulan

Identitas responden berdasarkan pendapatan dapat dilihat pada tabel 4.4 di bawah ini :

Tabel 4.4
Pendapatan Perbulan

No	Pendapatan Perbulan	Responden	Persentase
1	Rp.1.000.000-Rp.2.000.000	5	9,1%
2	Rp.2.000.000-Rp.3.000.000	11	20,0%
3	Rp.3.000.000-Rp.4.000.000	22	40,0%
4	>Rp.4.000.000	17	30,9%
Jumlah		55	100%

Sumber : Olah Data SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 4.4 di atas dapat diketahui bahwa responden yang memiliki penghasilan antara Rp. 3.000.000 – Rp. 4.000-000 sebanyak 40,0% atau 22 orang, kemudian >Rp.4.000.000 sebanyak 30,9% atau 17 orang, selanjutnya Rp.2.000.000-Rp.3.000.000 sebanyak 20,0% atau 11 orang, dan Rp.1.000.000-Rp2.000.000 sebanyak 9,1% atau 5 orang.

4.1.2. Deskripsi Variabel

Deskripsi variabel merupakan prosedur pengolahan data dengan menggambarkan dan meringkas data secara ilmiah dalam bentuk tabel atau grafik. Dan dalam penelitian ini pun merupakan suatu skala pengukuran yang dikuantifikasikan dengan pemberian skor, dimana angka-angka tersebut menunjukkan suatu posisi berdasarkan atas tanggapan para responden terhadap masing-masing item/indikator sebagai berikut:

a. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X₁)

Berdasarkan penyebaran kuesioner penelitian terhadap variabel lingkungan kerja non fisik pada 55 responden. Maka dari jawaban responden tersebut dapat dilihat dalam bentuk tabel di bawah ini :

Tabel 4.5
Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X₁)

No	Indikator	Jawaban					Jumlah
		STS	TS	CS	S	SS	
1	Karyawan sudah sepenuhnya bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaan yang diberikan atasan.	0 (0%)	0 (0%)	3 (5,5%)	34 (61,8%)	18 (32,7%)	55 (100%)
2	Pekerjaan yang dilakukan perhari sudah mencapai target yang di berikan atasan	0 (0%)	1 (1,8%)	5 (9,1%)	34 (61,8%)	15 (27,3)	55 (100%)



3	Semua karyawan sudah bekerja sesuai dengan tugas.	0 (0%)	0 (0%)	2 (3,6%)	34 (61,8%)	19 (34,5%)	55 (100%)
4	Selama bekerja di perusahaan sudah mendapatkan berupa bonus dan tunjangan lainnya.	0 (0%)	0 (0%)	2 (3,6%)	36 (65,5%)	17 (30,95)	55 (100%)
5	Selama bekerja, hubungan dengan karyawan yang lain dan dengan atasan baik-baik saja.	0 (0%)	0 (0%)	1 (1,8%)	36 (65,5%)	18 (32,7%)	55 (100%)

Sumber : Olah Data SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 4.5 hasil penelitian dari pertanyaan indikator lingkungan kerja non fisik yang diberikan kepada responden dapat diketahui:

- a. Karyawan sudah sepenuhnya bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaan yang di berikan atasan, hasil jawaban yang terbesar adalah setuju sebanyak 34 orang (61,8%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Kharisma Asia Makmur di Kalimantan Barat sudah sepenuhnya bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaan yang di berikan atasan. Walaupun demikian masih ada jawaban responden yang cukup setuju sebanyak 3 orang (5,5%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak sepenuhnya bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaan yang di berikan atasan.
- b. Pekerjaan yang dilakukan perhari sudah mencapai target yang di berikan atasan. Hasil jawaban responden yang terbesar adalah setuju sebanyak 34 orang (61,8%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Kharisma Asia Makmur di Kalimantan Barat perharinya sudah bisa mencapai target yang sudah di berikan atasan. Walaupun demikian masih ada jawaban responden yang tidak setuju sebanyak 1 orang (1,8%). Hal ini menunjukkan bahwa masih ada responden yang perharinya belum bisa mencapai target.
- c. Semua karyawan sudah bekerja sesuai dengan tugas. Hasil jawaban responden yang terbesar adalah setuju sebanyak 34 orang (61,8%). Hal ini menunjukkan bahwa semua karyawan sudah bekerja sesuai dengan tugas. Walaupun demikian masih ada jawaban responden yang cukup setuju sebanyak 2 orang (3,6%). Hal ini menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan tugas.
- d. Selama bekerja di perusahaan sudah mendapatkan berupa bonus dan tunjangan lainnya. Hasil jawaban responden yang terbesar adalah setuju sebanyak 36 orang (65,5%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan sudah pernah mendapatkan bonus dan tunjangan lainnya. Walaupun demikian masih ada jawaban responden yang cukup setuju sebanyak 2 orang (3,6%). Hal ini menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang belum mendapatkan bonus dan tunjangan lainnya.
- e. Selama bekerja hubungan dengan karyawan yang lain dan dengan atasan baik-baik saja. Hasil jawaban responden yang terbesar adalah setuju sebanyak 36 orang (65,5%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT Kharisma Asia Makmur satu sama lain memiliki hubungan yang baik. Walaupun demikian masih ada jawaban responden yang cukup setuju sebanyak 1 orang (1,8%).

b. Kompensasi (X₂)

Berdasarkan penyebaran kuesioner penelitian terhadap variabel kompensasi pada 55 responden maka dari jawaban responden tersebut dapat dilihat dalam bentuk tabel dibawah ini:

Tabel 4.6

1	Indikator	Jawaban					Jumlah
		STS	TS	CS	S	SS	
1	Upah yang saya terima perbulannya sudah sesuai.	0 (0%)	0 (0%)	3 (5,5%)	37 (67,3%)	15 (27,3%)	55 (100%)
2	Bonus yang saya terima berdasarkan pencapaian kinerja yang baik.	0 (0%)	0 (0%)	5 (9,1%)	34 (61,8%)	16 (29,1%)	55 (100%)
3	Tunjangan yang di dapatkan sudah sesuai dengan peraturan perusahaan.	0 (0%)	0 (0%)	4 (7,3%)	37 (67,3%)	14 (25,5%)	55 (100%)
4	Saya mendapatkan fasilitas yang cukup dari perusahaan.	0 (0%)	1 (1,8%)	8 (14,5%)	32 (58,2%)	14 (25,5%)	55 (100%)

Deskripsi Variabel Kompensasi (X₂)

Sumber: Olah Data SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 4.6 hasil penelitian dan pertanyaan indikator kompensasi yang diberikan kepada responden dapat diketahui:

- a. Upah yang saya terima perbulannya sudah sesuai. Hasil jawaban responden yang terbesar adalah setuju sebanyak 37 orang (67,3%). Hal ini menunjukkan bahwa upah yang diterima setiap karyawan perbulannya sudah sesuai. Walaupun demikian bahwa masih ada jawaban responden yang cukup setuju sebanyak 3 orang (5,5%). Hal ini menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang kurang setuju.
- b. Bonus yang saya terima berdasarkan pencapaian kinerja yang baik. Hasil jawaban responden yang terbesar adalah setuju sebanyak 34 orang (61,8%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan menerima bonus berdasarkan pencapaian kinerja yang baik.
- c. Tunjangan yang di dapatkan sudah sesuai dengan peraturan perusahaan. Hasil jawaban responden yang terbesar adalah setuju sebanyak 37 orang (67,3%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mendapatkan tunjangan sesuai dengan peraturan perusahaan. Walaupun demikian masih ada jawaban responden yang cukup setuju sebanyak 4 orang (7,3%). Hal ini menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang kurang setuju dengan tunjangan yang di dapatkan.
- d. Saya mendapatkan fasilitas yang cukup dari perusahaan. Hasil jawaban responden yang terbesar adalah setuju sebanyak 32 orang (58,2%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah mendapatkan fasilitas yang cukup dari perusahaan. Walaupun demikian masih ada jawaban responden yang tidak setuju sebanyak 1 orang (1,8%). Hal ini menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang tidak mendapatkan fasilitas yang cukup dari perusahaan.

c. Retensi Karyawan (Y)



Berdasarkan penyebaran kuesioner penelitian terhadap variabel retensi karyawan pada 55 responden, maka dari jawaban responden tersebut dapat dilihat dalam bentuk tabel di bawah ini:

Tabel 4.7
Deskripsi Variabel Retensi Karyawan (Y)

No	Indikator	Jawaban					Jumlah
		STS	TS	CS	S	SS	
1	Prestasi kerja karyawan menjadi pertimbangan pihak perusahaan untuk menaikkan jabatan.	0 (0%)	0 (0%)	3 (5,5%)	31 (56,4%)	21 (38,2%)	55 (100%)
2	Banyak karyawan yang naik jabatan karena kinerjanya yang sangat baik.	0 (0%)	1 (1,8%)	4 (7,3%)	27 (49,1%)	23 (41,8%)	55 (100%)
3	Hubungan karyawan satu dengan yang lainnya dan karyawan dengan atasan baik-baik saja.	0 (0%)	0 (0%)	1 (1,8%)	27 (49,1%)	27 (49,1%)	55 (100%)

Sumber : Olah Data SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 4.7 hasil penelitian dari pertanyaan indikator retensi karyawan yang diberikan kepada responden dapat diketahui sebagai berikut:

- a. Prestasi kerja karyawan menjadi pertimbangan pihak perusahaan untuk menaikkan jabat. Hasil jawaban responden yang terbesar adalah setuju sebanyak 31 orang (56,4%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki prestasi yang baik sehingga naik jabatan.
- b. Banyak karyawan yang naik jabatan karena kinerjanya yang sangat baik. Hasil jawaban responden yang terbesar adalah setuju sebanyak 27 orang (49,1%). Hal ini menunjukkan bahwa Ketika kita ingin memiliki suatu jabatan yang tinggi maka kita harus memiliki kinerja yang baik.
- c. Hubungan karyawan satu dengan yang lainnya dan karyawan dengan atasan baik-baik saja. Hasil jawaban responden yang terbesar adalah setuju dan sangat setuju sebanyak 27 orang (49,1%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan satu dengan karyawan lainnya memiliki hubungan yang sangat baik begitu pula dengan karyawan dan atasan.

4.2. Analisis Data

4.2.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (Lingkungan Kerja Non Fisik X_1 , Kompensasi X_2) dengan variabel dependen (Retensi Karyawan Y). Maka data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Hasil analisis pengaruh lingkungan kerja non fisik (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap Retensi Karyawan (Y) sebagai berikut:

Tabel 4.8

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X₁) dan Kompensasi (X₂) Terhadap Retensi Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.376	1.514		.248	.805
	Lingkungan Kerja Nonfisik	.317	.083	.425	3.834	.000
	Kompensasi	.359	.092	.432	3.897	.000

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Sumber : Olah Data SPSS, 2022

Dilihat dari tabel 4.8 di atas dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,376 + 0,317 X_1 + 0,359 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijelaskan :

- Nilai koefisien regresi lingkungan kerja non fisik (b₁) sebesar 0,317 berarti ada pengaruh positif, apabila lingkungan kerja non fisik semakin tinggi, maka retensi karyawan akan meningkat.
- Nilai koefisien regresi kompensasi (b₂) sebesar 0,359 berarti ada pengaruh positif, apabila kompensasi semakin tinggi, maka retensi karyawan akan meningkat.

4.2.2. Uji Normalitas

Uji Normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogrov Smirnov* satu arah pengambilan kesimpulan untuk menentukan apakah suatu data mengikuti distribusi normal atau tidak dengan menilai signifikannya. Jika signifikan > 0,05 (lebih besar dari 0,05) maka variabel berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikan < 0,05 (lebih kecil dari 0,05) maka variabel tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dengan menggunakan *Kolmogrov-Smirnov Test* sebagai berikut :

Tabel 4.9

Hasil Pengujian Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.93600981
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.101
	Negative	-.095
Test Statistic		.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		



Sumber : Olah Data SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 4.9 diketahui bahwa tingkat signifikan variabel penelitian $0,200 > 0,05$ artinya lebih besar dari 0,05 sehingga normal maka model regresi berdistribusi normal.

4.2.3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Pengujian untuk mengetahui apakah terdapat multikolinieritas atau tidak dengan melihat *tolerance value* lebih dari 10 persen dan *Variance Inflation Factor (VIF)* kurang dari 10 persen. Apabila nilai $VIF < 10$, berarti tidak terdapat multikolinieritas. Jika nilai *tolerance value* > 10 maka terdapat multikolinieritas dalam data.

Tabel 4.10

Hasil Pengujian Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja Nonfisik	.654	1.529
	Kompensasi	.654	1.529

Sumber : Olah Data SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui bahwa model regresi yang bebas multikolinieritas karena koefisien regresi antar variabel independent terhadap dependent mempunyai nilai $tolerance > 0,10$ dan $VIF < 1$.

b. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi tidak mengandung gejala heteroskedastisitas apabila semua variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai yang absolute residual atau nilai signifikansinya di atas 0,05.

Tabel 4.11

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.364	.830		1.644	.106
	Lingkungan Kerja Nonfisik	.035	.045	.128	.765	.448
	Kompensasi	-.080	.050	-.265	-1.586	.119

a. Dependent Variable: ABS_Regresi

Sumber : Olah Data SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 4.11 dari hasil uji glejser diperoleh nilai signifikansi masing-masing variabel lebih besar dari 0,05, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.2.4. Goodness of Fit Suatu Model

a. Koefisien Determinasi

Mengukur kemampuan model dalam menerangkan seberapa pengaruh variabel independent secara bersama-sama (Simultan) mempengaruhi variabel dependent yang dapat diindikasikan oleh nilai *adjusted R – Squared* (Ghozali, 2016). Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel endogen secara simultan mampu menjelaskan variabel eksogen. Semakin tinggi nilai R^2 berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Uji koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk menentukan dan memprediksi seberapa besar atau penting kontribusi pengaruh yang diberikan oleh variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependent.

Tabel 4.12
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.763 ^a	.583	.567	.95384
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja Nonfisik				
b. Dependent Variable: Retensi Karyawan				

Sumber: Olah Data SPSS, 2022

Dari hasil tersebut diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,567. Artinya bahwa lingkungan kerja non fisik dan kompensasi dapat menjelaskan variasi variabel retensi karyawan sebesar 56,7%, sedangkan sisanya sebesar 43,3% variasi retensi karyawan dijelaskan variabel lain.

b. Uji Statistik F

Untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama (Simultan) terhadap variabel terikatnya.

Tabel 4.13
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	66.035	2	33.018	36.291	.000 ^b
	Residual	47.310	52	.910		
	Total	113.345	54			
a. Dependent Variable: Retensi Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja Nonfisik						

Sumber: Olah Data SPSS, 2022

Dari uji statistik F diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000 dan lebih kecil jika dibandingkan dengan 0,05. Artinya model regresi tersebut fit dan signifikan sehingga layak digunakan.

c. Pengujian Hipotesis

Metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis data, baik dari percobaan yang terkontrol, maupun dari observasi (tidak terkontrol).

Tabel 4.14
Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Model		t	Sig.
1	(Constant)	.248	.805

Sumber : Olah Data SPSS, 2022



Dari tersebut	Lingkungan Kerja Nonfisik	3.834	.000	hasil
	Kompensasi	3.897	.000	
a. Dependent Variable: Retensi Karyawan				

menunjukkan :

1. Nilai t hitung variabel lingkungan kerja non fisik sebesar 3,834 dan nilai signifikansi 0,000.
2. Nilai t hitung variabel kompensasi sebesar 3,897 dan nilai signifikansi 0,000.

5. KESIMPULAN

Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan pada PT Kharisma Asia Makmur. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik dan nyaman lingkungan kerja non fisik yang dirasakan karyawan, maka besar keinginan karyawan untuk bertahan pada perusahaan sehingga retensi karyawan semakin tinggi. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, apabila karyawan memiliki kompensasi yang tinggi maka retensi karyawan akan meningkat dan menurunkan tingkat turnover.

Saran

Secara teoritis saran yang dapat diberikan untuk meningkatkan retensi karyawan, variabel lingkungan kerja non fisik dan kompensasi perlu diperhatikan. Hal ini berarti bahwa Ketika lingkungan kerja non fisik yang dirasakan oleh karyawan semakin baik, maka retensi akan semakin tinggi, sedangkan ketika kompensasi karyawan yang tinggi, maka hal ini akan meningkat dan menurunkan tingkat turnover.

Secara praktis perusahaan diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja non fisik dengan memperhatikan prosedur kerja, penyusunan tugas karyawan agar dikerjakan secara adil dan memberikan penghargaan untuk mengenali prestasi karyawan dan nantinya membuat karyawan dapat bertahan pada perusahaan. Perusahaan juga diharapkan lebih adil terhadap karyawan dalam hal pemberian insentif. Hal tersebut nantinya akan mempengaruhi kinerja dan kenyamanan dari karyawan.

Saran bagi penelitian selanjutnya, penelitian ini hanya sebatas meneliti mengenai lingkungan kerja non fisik, kompensasi dan retensi karyawan. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk menambah variabel-variabel lain karena penelitian ini hanya memandang retensi karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja non fisik dan kompensasi, namun tidak menutup kemungkinan munculnya faktor lain seperti komitmen organisasional, pelatihan atau faktor lainnya yang dapat mempengaruhi retensi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Astuti, Puji, Diah, dan Mutiara Sibarani Panggabean. 2014. Pengaruh Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Dan Komitmen Afektif

- Pada Beberapa Rumah Sakit Di DKI Jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*. Volume 7, No.1 Tahun 2014.
- Lisdayanti, Darwin Lie, Marisi Butarbutar, dan Andy Wijaya. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Pada PT Bumi Sari Prima Pematangsiantar. *Jurnal Maker*. Vol. 1, No. 1, Juni 2015.
- Putra, Swambawa, Gede, Bagus, Ida, Dan Agoes Ganesha Rahyuda. 2016. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Perceived Organizational Support (POS) Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 2, 2016; 810-837.
- Pratiwi, Anggy, Yunia, Putu, Luh Dan Anak Agung Ayu Srianthi. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan Pada Hotel Santika Nusa Dua Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol.6,No.3, 2017:1478-1506.
- Astuti, Yuni, Made, Desak, Dan A.A. Sagung Kartika Dewi. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Keterlibatan Organisasional Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, Vol.8, No.7, 2019; 4384-4413.
- Pradipta, Aditya, Suindra, Putu, Dan I Gusti Made Suwandana. 2019. Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, Vol.8, No.4, 2019.
- Suwaji, Rifki, Dan Rina Indra Sabella. 2019. Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan PT. Aerofood Acs Kota Surabaya. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*. Vol.3, No. 10.
- Aditeresna, Reta, Arya, Kadek, Dan Ni Wayan Mujiati. 2018. Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan Di Kutabex Hotel. *E-jurnal Manajemen Unud*. Vol.7, No. 11, 2018: 5814-5845.
- Laminingrum, Kusumo, Anny. 2016. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan Biro Pelayanan Sosial Dasar Di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *e-Proceeding of management*. Vol. 3, No. 2 Agustus 2016. Page 1871 – 1879.
- Nurchayani, Made, Ni Dan I.G.A. Dewi Adnyani. 2016. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajmemen Unud*, Vol. 5, No. 1, 2016:500 – 532
- Rinawati, Nenny. 2016. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT MBK Wilayah Bandung. *Bisnis Dan Iptek*. Vol.9, No.1, April 2016, 1-16
- Putra, Brahma, Sakra, Dan Ahyar Yuniawan. 2015. Pengaruh Gaya Kpemimpinan Situasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT Bank OCBC NISP Tbk. KCP Bekasi). *Diponegoro Journal Of Management*. Volume 4, Nomor 1, Tahun 2015. 1-13
- Pande, Putri, Iswari, Paramita, Nyoman, Ni, Dan I Wayan Mudiarta Utama. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Robbins, P. Stephen. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Diterjemahkan oleh: Halida, S.E dan Dewi Sartika, S.S. Erlangga, Jakarta.
- Robbins, P. Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta



- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior* Edition 15. New Jersey: Pearson Education
- Sarjono, Haryadi., dan Julianita, Winda. 2011. *SPSS vs LISREL: Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*. Penerbit Salemba empat, Jakarta
- Sedarmayanti. 2010. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, cetakan kedua. Penerbit: Mandar Maju. Bandung.
- Simamora, Bilson, "Panduan Riset Prilaku Konsumen", PT. Gramedia Pustaka, Jakarta, 2014.
- Singodimedjo dalam Edi Sutrisno, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Disiplin Kerja*. Jakarta : Kencana
- Sofyandi dan Garniwa. 2007. *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sondang P. Siagian. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Susiarto dan Ahmadi, Slamet. 2007. *Analisis Pengaruh Pelatihan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Operator di SPBU 34-12701 Jakarta Selatan*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 4.
- Tatang, Uep dan Sambas Ali Muhidin. 2011. *Desain Penelitian Kualitatif*. Bandung: Karya Andika Utama.
- Wexley, K.N., and Yukl, L.A. 2000. *Organizational Behavior and Personnel Psychology*. Boston: Richad D. Irwin, Inc.
- Wibowo. 2014 . *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.