

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP RETENSI KARYAWAN PADA RAZ HOTEL
AND CONVENTION JL. DR. MANSYUR NO. 168
MEDAN**

Dinda Sari Tanjung

Alumni Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Medan

Dina Sarah Syahreza

Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Medan

Abstract

This study aims to determine the effect of compensation and working environment on the retention of employees at RAZ Hotel & Convention Medan. The sample in this study amounted to 66 employees. The sampling technique using the entire amount of the population in this study, called the study population. Validity of test results obtained $r_{adding} > r_{table}$ for each item statement and reliability test questionnaire obtained a Cronbach alpha of each variable are: 0.803 for the variable X_1 , 0,887 for the variable X_2 , and 0,821 for the variable Y . This value is greater than the significance level r_{table} is 0,361. The data analysis technique used mainly in this research is multiple regression analysis with the formula $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$. From the research conducted found $Y = 9,020 + 0,324x_1 + 0,387x_2 + e$. With a coefficient of determination (R^2) of 0,417. Which means the X_1 and X_2 explain the effect on variable Y of 41,7% while the remaining 58,3% is explained variables outside the company. Rated t_{adding} partial test variable compensation $2,332 > 1,998$ that significant values of $0,023 < 0,05$. T_{adding} work environment that $4,716 > 1,998$ significant value of $0,000 < 0,05$. Which means simultaneously variable compensation and work environment partially positive and significant effect on the retention of employees in RAZ Hotel & Convention Medan. The resulting simultaneous test of the calculation is equal to 22,562 with a $F_{table} = 3,150$, which means $F_{adding} > F_{table}$ with level of significant (α) $0,000 < 0,05$, which means that the hypothesis is accepted that compensation and working environment together significant effect on employee retention in RAZ Hotel & Convention Medan.

Keywords: Compensation, Work Environment, Employee Retention

PENDAHULUAN

Pertumbuhan dan perkembangan dunia usaha di era globalisasi saat ini dirasakan sangat pesat. Pertumbuhan dan perkembangan ini juga berjalan seiring dengan persaingan yang semakin ketat dalam dunia usaha. Perusahaan harus mampu memberdayakan semua jenis sumber daya yang ada dalam perusahaan dengan lebih baik, agar perusahaan

mampu terus bersaing dalam persaingan dunia usaha yang semakin ketat. Salah satu sumber daya yang ada dalam perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memiliki banyak kelebihan dibandingkan sumber daya lain dalam perusahaan.

Oleh karena itu, setiap perusahaan pada umumnya menyediakan bagian khusus yang

bertugas untuk mengurus masalah-masalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Bagian khusus ini sering disebut sebagai manajer personalia. Manajer personalia dituntut mempelajari dan mengembangkan cara dan program-program yang akan diberikan perusahaan kepada sumber daya manusia untuk dapat bekerja secara optimal dan memberikan hasil yang maksimal untuk pencapaian tujuan perusahaan. Jadi, personalia dituntut untuk mengelola unsur sumber daya manusia perusahaan secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang loyal terhadap perusahaan dan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Menurut Jennifer (dalam Putra, 2016), 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 stres dan frustrasi. Permasalahan yang terjadi pada RAZ Hotel and Convention Medan adalah tingginya tingkat *turnover* yang mencapai 58,16 persen dan hanya mampu mempertahankan karyawannya sebesar 41,84 persen pada tahun 2016 yang dapat dilihat pada Tabel 1. Sedangkan pada tahun 2014 tingkat *turnover* hanya mencapai 8,1 persen dan mampu mempertahankan karyawannya sebesar 91,9 persen. Dan juga pada tahun 2015 tingkat *turnover* meningkat sebesar 20,78 persen dan hanya mampu mempertahankan karyawannya sebesar 79,22 persen.

Dengan demikian, dari persentase tersebut menunjukkan bahwa perusahaan kurang mampu mempertahankan karyawannya agar bisa lebih lama berada di dalam perusahaan.

Tabel 1. memperlihatkan tingginya tingkat *turnover* yang di alami RAZ Hotel and Convention pada tiga tahun terakhir.

Tabel 1. Tingkat *Turnover* RAZ Hotel and Convention Medan Tahun 2014-2016

Bulan	Jumlah Karyawan Tetap			Jumlah Karyawan Tetap Yang Keluar			<i>Turnover</i> (Persen)			Retensi (Persen)		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016
Januari	165	152	123	0	2	4	0	2	4	100	98	96
Februari	165	150	119	0	2	6	0	2	6	100	98	94
Maret	165	148	113	1	0	1	1	0	1	99	100	99
April	164	148	112	1	1	2	1	1	2	99	99	98
Mei	163	147	110	1	5	8	1	5	8	99	95	92
Juni	162	142	102	0	2	1	0	2	1	100	98	99
Juli	162	140	101	0	2	9	0	2	9	100	98	91
Agustus	162	138	92	2	4	4	2	4	4	98	96	96
September	160	134	88	1	3	4	1	3	4	99	97	96
Oktober	159	131	84	2	2	4	2	2	4	98	98	96
November	157	129	80	2	2	7	2	2	7	98	98	93
Desember	155	127	73	3	4	7	3	4	7	97	96	93
Jumlah	152	123	66	13	29	57	8,1	20,78	58,16	91,9	79,22	41,84

Sumber : RAZ Hotel and Convention Medan, 2016

Menurut Yurika (dalam Putra, 2016), menjaga tingginya retensi karyawan akan dapat meningkatkan efektifitas dan kinerja perusahaan karena dengan tingginya retensi, maka tentu saja *turnover* akan menjadi rendah. Dengan rendahnya *turnover*, perusahaan akan menghemat biaya-biaya salah satunya adalah biaya seleksi dan rekrutmen. Tingginya retensi karyawan sangat dibutuhkan dalam hal meningkatkan kinerja karyawan. Jika dalam retensi karyawan lemah, maka nantinya akan meningkatkan *turnover* yang kemungkinan secara negatif mempunyai efek terhadap kinerja dan efektifitas perusahaan. Tingginya retensi karyawan akan mempengaruhi kinerja perusahaan dalam mencapai suatu tujuan dan misi perusahaan. Terdapat berbagai macam faktor yang mampu mempengaruhi tingkat retensi karyawan, salah satunya adalah faktor kompensasi.

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 diperusahaan tersebut, tentunya sesuai dengan kinerja karyawan masing-masing. Menurut Mathis & Jackson (2002 : 83) kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang memilih untuk bekerja disebuah perusahaan daripada perusahaan lain.

Selain kompensasi, adapun faktor lingkungan kerja yang juga dapat mempengaruhi nyaman atau

tidaknya karyawan untuk bertahan di sebuah perusahaan. Menurut Hafanti (2015) Lingkungan kerja seseorang dalam perusahaan tertentu dapat mempengaruhi keinginannya untuk tetap bekerja pada perusahaan tersebut atau mencari perusahaan lain sebagai tempat bekerja.

Holbeche (dalam Hafanti, 2015) menjelaskan bahwa ada tiga dampak yang dihasilkan oleh iklim organisasional yaitu dampak terhadap motivasi karyawan, pengembangan retensi karyawan, dan kinerja karyawan. Nitisemito (dalam Putra, 2016), menyebutkan bahwa lingkungan kerja yaitu keadaan atau sesuatu yang berada disekitar karyawan dan yang nantinya akan mempengaruhi karyawan tersebut di dalam menjalankan sebuah tugas yang diberikan. Lingkungan kerja yang baik yang diperlukan untuk menjaga karyawan agar tetap bertahan di sebuah perusahaan. Karyawan merasa lebih puas dan komit terhadap perusahaan dan apabila ia mempunyai pengalaman positif dari lingkungan kerja, karyawan tersebut akan lebih lama bertahan di perusahaan tersebut. Lingkungan kerja yang dirancang dengan baik, ruang kerja yang nyaman dan aman, peralatan yang baik dan komunikasi yang efektif, yang akan meningkatkan retensi karyawan.

Menurut data observasi yang peneliti dapatkan bahwa upaya perusahaan atau pimpinan dalam mempertahankan karyawannya dapat dikategorikan dalam berbagai hal seperti menempatkan karyawan pada tempat atau jabatan yang tepat dengan keahliannya, memberikan gaji yang layak, memberikan bonus sesuai

dengan keunggulan masing-masing karyawan, dan memperhatikan lingkungan tempat kerja karyawannya.

Dalam Sertifikasi Kompetensi Karyawan Hotel dan standar usaha hotel berdasarkan Peraturan Menteri Parekraf No. PM. 53/HM.001/MPEK/2013 merupakan peraturan menteri yang dijadikan dasar untuk mengukur sejauh mana hotel berada di standar bintang dan non bintang tertuang persyaratan mutlak karyawan Hotel Wajib Bersertifikat Kompetensi. Dari total 25 Sub Unsur dituangkan secara khusus 1 sub unsur yang mengenai sertifikasi kompetensi. Selain persyaratan Mutlak pada persyaratan tidak mutlak tertuang juga kewajiban hotel untuk memenuhi setidaknya 50 persen karyawannya memiliki sertifikat kompetensi. Dengan demikian RAZ Hotel and Convention Medan memiliki 70% karyawan yang bersertifikat kompetensi dari jumlah karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Retensi Karyawan

Retensi karyawan merupakan kemampuan perusahaan untuk mempertahankan karyawan potensial yang dimiliki perusahaan untuk tetap loyal terhadap perusahaan (Sumarni, 2011). Tujuan dari retensi karyawan ialah untuk mempertahankan karyawan yang dianggap berkualitas yang dimiliki perusahaan selama mungkin, karena karyawan yang berkualitas merupakan harta yang tidak tampak (*intangible asset*) yang tidak ternilai bagi perusahaan. Jadi jika karyawan yang berkualitas keluar dari perusahaan atas kehendak sendiri, maka hal tersebut merupakan

kerugian modal intelektual bagi perusahaan.

Para karyawan yang bekerja dalam jangka lama dan loyal akan membawa nilai perusahaan dan pengetahuan tentang berbagai proses organisasional dan diharapkan sensitifitasnya terhadap kebutuhan para nasabahnya. Salah satu upaya dalam mempertahankan karyawan adalah pemeliharaan karyawan. Dimana pemeliharaan karyawan itu ialah usaha mempertahankan karyawan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan sikap karyawan, agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjangnya tercapainya tujuan perusahaan.

Kompensasi

Menurut Dessler (dalam Yani 2012 : 139) Kompensasi adalah semua bentuk penggajian atau ganjaran mengalir kepada pegawai dan timbul dari kepegawaiannya mereka. Sedangkan menurut Handoko (dalam Yani 2012 : 139) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi adalah bentuk pembayaran (langsung atau tidak langsung) dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat.

Menurut Davis dan Werther (dalam Yani 2012 : 139) secara umum tujuan dari manajemen kompensasi adalah untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuan strategis dan menjamin terjadinya keadilan internal dan eksternal.

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2000 : 183) mendefinisikan Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Menurut Sedarmayanti (2007 : 1) menyatakan Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan perusahaan, apabila lingkungan kerja mereka baik pada akhirnya dapat menciptakan suasana semangat dalam bekerja.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian dilakukan di RAZ Hotel And Convention Jalan Dr. Mansyur Nomor 168 Medan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada RAZ Hotel and Convention Jl. Dr. Mansyur No.168 Medan yang berjumlah 66 orang. Menurut Arikunto (2002 : 112) Sampel merupakan sebagian dari populasi yang diambil dan dipandang mampu mewakili semua karakter yang ada pada objek penelitian. Apabila subjeknya kurang dari seratus orang lebih baik diambil semuanya, sehingga penelitian merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika subjeknya lebih dari seratus orang, maka dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih. Karena subjeknya kurang dari 100, maka jenis penelitian ini adalah penelitian populasi yang mana peneliti mengambil seluruh populasi yang ada menjadi sampel penelitian dengan jumlah 66 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Untuk

menguji kebenaran hipotesis pertama digunakan Uji t untuk menguji keberartian /signifikansi regresi secara per variabel. Sedangkan selanjutnya uji F yaitu untuk menguji keberartian/signifikansi regresi secara keseluruhan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil dari analisis regresi berganda adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Berganda
 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.020	5.002		1.803	.076
Kompensasi_X1	.234	.100	.248	2.332	.023
LingkunganKerja_X2	.387	.082	.501	4.716	.000

a. Dependent Variable: RetensiKaryawan_Y

Dari hasil SPSS diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

$$Y = 9,020 + 0,324 x_1 + 0,387 x_2 + e$$

- a. Konstanta sebesar 9,020 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel X , maka retensi karyawan adalah sebesar 9,020 dengan asumsi faktor lain konstan.
- b. Koefisien X₁ sebesar 0,324 menyatakan bahwa setiap terjadi peningkatan kompensasi akan mempengaruhi retensi karyawan sebesar 0,324 dengan asumsi faktor lain konstan.
- c. Koefisien X₂ sebesar 0,387 menyatakan bahwa setiap terjadi peningkatan lingkungan kerja akan mempengaruhi retensi karyawan sebesar 0,387 dengan asumsi faktor lain tetap.

Parsial (Uji t)

Dari table 1. diatas maka dapat dijelaskan bahwa :

1. Nilai t_{hitung} variabel kompensasi $2,332 > t_{tabel}$ yaitu 1,998 dan nilai signifikan $0,023 < 0,05$. Hal ini berarti hipotesis diterima yaitu : kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan di RAZ Hotel & Convention Medan.
2. Nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja $4,716 > t_{tabel}$ yaitu 1,998 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti hipotesis diterima yaitu : lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan di RAZ Hotel & Convention Medan.

Uji Simultan (Uji F)

Dari hasil uji F didapatkan hasil bahwa nilai nilai $F = 22.562$ dengan tingkat probability $0,000 < 0,05$. Setelah mengetahui besarnya F_{hitung} maka akan dibandingkan dengan F_{tabel} . Adapun hasil F_{tabel} yang diperoleh dengan $dk = 2$ derajat kebebasan adalah $= 66 - 3 - 1 = 62$ dan taraf kesalahan 5% adalah 3,150. Maka F_{hitung} (22.562) $> F_{tabel}$ ($3,150$). Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan koefisien arah regresi berganda sangat berarti pada taraf signifikan 5% yang artinya bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan di RAZ Hotel & Convention Medan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil dari uji determinasi adalah sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.646 ^a	.417	.399	3.792

a. Predictors: (Constant), LingkunganKerja_X2, Kompensasi_X1

b. Dependent Variable: RetensiKaryawan_Y

Dari tabel 2. diatas dapat dilihat bahwa koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,417. Nilai sebesar 0,417 ini menunjukkan bahwa variabel retensi karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama sebesar 41,7% dan sisanya 58,3% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel independen.

Pembahasan Penelitian

Dalam menghadapi perkembangan bisnis dan persaingan bisnis, setiap perusahaan harus mampu memaksimalkan produktivitas sumber daya manusianya untuk memberikan hasil yang maksimal yang akan mewakili perusahaan dalam perkembangan dan persaingan bisnis. Salah satu upaya untuk memaksimalkan produktivitas sumber daya manusia adalah dengan memastikan kelayaklitan dan mendorong karyawan dalam mempertahankan posisinya dalam perusahaan dengan tujuan memberikan hasil terbaik dalam penyelesaian pekerjaannya dan loyalitasnya terhadap perusahaan. Salah satu faktor yang dapat memberikan retensi karyawan adalah kompensasi dan lingkungan kerja.

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada sumber daya manusia atas pekerjaannya, untuk mendukung pencapaian laba perusahaan, sumber daya manusia tentu menginginkan

kompensasi yang sesuai dengan besar tanggung jawab pekerjaannya atau sesuai dengan beban pekerjaan yang dilakukannya. Terdapat berbagai macam faktor yang mampu mempengaruhi tingkat retensi karyawan, salah satunya adalah faktor kompensasi. Menurut Mathis & Jackson (dalam Astuti, 2014) kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang memilih untuk bekerja di sebuah perusahaan daripada perusahaan lain. Selain kompensasi, adapun faktor lingkungan kerja yang juga dapat mempengaruhi nyaman atau tidaknya karyawan untuk bertahan di sebuah perusahaan. Oleh sebab itu, penentuan kompensasi merupakan tugas yang kompleks, sulit, dan perlu mempertimbangkan berbagai faktor, karena menyangkut kepentingan perusahaan maupun karyawan. Bagi perusahaan kompensasi merupakan biaya yang relative besar, sedangkan bagi karyawan kompensasi adalah sumber penghasilan untuk mempertahankan hidup mereka.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Mathis & Jackson (2002 : 83), mengemukakan kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang memilih untuk bekerja di sebuah perusahaan daripada perusahaan lain. Dan pendapat Putra (2016) penelitian terdahulu, bahwa penghargaan nyata yang diterima karyawan adalah dalam bentuk tunjangan, gaji, bonus, asuransi, dan fasilitas kantor. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Nitisemito (2000 : 183), menyebutkan bahwa lingkungan kerja yaitu keadaan atau sesuatu yang berada disekitar karyawan dan yang

nantinya akan mempengaruhi karyawan tersebut di dalam menjalankan sebuah tugas yang diberikan. Lingkungan kerja yang baik yang diperlukan untuk menjaga karyawan agar tetap bertahan di sebuah perusahaan. Dan penelitian terdahulu yang dilakukan Edwin (dalam Putra, 2016), menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat menjadi lebih efektif dari faktor lainnya dalam hal menjaga retensi karena jika karyawan merasa lebih puas dan komit terhadap perusahaan dan apabila ia mempunyai pengalaman positif dari lingkungan kerja, karyawan tersebut akan lebih lama bertahan diperusahaan tersebut. Dan ini sesuai dengan yang dilakukan oleh penelitian terdahulu yaitu Astuti (2014) yang berpendapat bahwa manajer sebaiknya berupaya meningkatkan kompensasi dan lingkungan kerja sehingga karyawan dapat menjadikan perusahaan sebagai tempat berkarir dan menjadikan perusahaan sebagai perusahaan yang terbaik bagi karyawan.

Pada karyawan di RAZ Hotel & Convention Medan diketahui kompensasi yang diberikan perusahaan cukup memberikan pengaruh positif dan pengaruh negative terhadap sumber daya manusia dimana kompensasi yang diberikan perusahaan dapat bersaing di pasar tenaga kerja maupun dengan kompensasi perusahaan lain. Namun karyawan merasa kurang layak dengan kompensasi yang diterima dari perusahaan dengan ketidaksesuaian kompensasi yang diberikan perusahaan dengan beban pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan dan posisi jabatan karyawan. Hal ini terlihat dari jawaban karyawan yang

secara umum tergolong cukup baik untuk variabel lingkungan kerja.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan :

1. Kompensasi berpengaruh positif secara parsial dan signifikan terhadap retensi karyawan di RAZ Hotel & Convention Medan. Hasil kesimpulan penelitian ini sesuai dengan apa yang terdapat dalam hipotesis satu (H_1) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap retensi karyawan di RAZ Hotel Convention Medan. Pengaruh positif berarti apabila karyawan memiliki kompensasi yang tinggi maka retensi karyawan akan meningkat dan menurunkan tingkat *turnover*.
2. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif secara parsial dan signifikan terhadap retensi karyawan di RAZ Hotel & Convention Medan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis dua (H_2) yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap retensi karyawan di RAZ Hotel & Convention Medan. Lingkungan kerja dapat menjadi lebih efektif dari faktor lainnya dalam hal menjaga retensi karena jika karyawan merasa lebih puas dan komit terhadap perusahaan dan apabila ia mempunyai pengalaman positif dari lingkungan kerja, karyawan tersebut akan lebih lama bertahan di perusahaan tersebut.
3. Kompensasi dan lingkungan kerja secara bersamaan mempunyai pengaruh yang simultan dan signifikan terhadap retensi

karyawan di RAZ Hotel & Convention Medan. hasil penelitian ini terdapat pada hipotesis tiga (H_3) yang menyatakan terdapat pengaruh antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap retensi karyawan di RAZ Hotel & Convention Medan. Ini menunjukkan bahwa semakin besar kompensasi maka semakin tinggi tingkat retensi karyawan. Karyawan akan merasa dihargai oleh perusahaan jika karyawan mendapatkan kompensasi yang layak sehingga karyawan akan termotivasi dan akan bekerja lebih baik untuk perusahaan. Begitu juga dengan lingkungan kerja yang tercipta di RAZ Hotel & Convention Medan, dimana semakin nyaman kondisi dan situasi yang ada maka semakin nyaman karyawan untuk bekerja dan berinteraksi dengan karyawan lainnya. Dan secara tidak langsung karyawan akan bertahan di dalam perusahaan. Hasil penelitian ini yang ditunjukkan dari hasil analisis regresi berganda menyatakan bahwa variabel kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Suatu Penelitian: Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi Kelima. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Astuti, Diah Puji. 2014. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Dan Komitmen Afektif Pada*

- Beberapa Rumah Sakit Di DKI Jakarta*. Universitas Trisakti. Volume 7, Nomor 1 hal 199-215.
- Hafanti, Oktina, Lubis Rahman dan Hafasnuddin. 2015. *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Desain Tugas Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Retensi Karyawan Palang Merah Indonesia (PMI) Provinsi Aceh*. Pascasarjana Universitas Syiah Kuala. Volume 4, Nomor 1, hal 164-173. ISSN (Online): 2302-0199.
- H. M. Yani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Mitra Wacana Media : Jakarta.
- Hasibuan, Melayu, SP. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Penerbit PT. Bumi Aksara : Jakarta.
- Kuncoro, Mudrajat. 2003. *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi*. Penerbit: Erlangga. Jakarta.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Salemba Empat. Jakarta.
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalialia : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Penerbit Ghalia Indonesia : Jakarta.
- _____. 2001. *Manajemen Personalialia*. Edisi Revisi. Penerbit Ghalia Indonesia : Jakarta.
- Putra, Ida Bagus Gede Swambawa dan Agoes Ganesha Rahyuda. 2016. *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Perceived Organization Support (POS) Terhadap Retensi Karyawan*. Universitas Udayana Bali. Volume 5, Nomor 2 hal 810-834. ISSN (Online) 2302-8912.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia(Reformasi Birokrasi dan Manajemen PNS)*. Edisi kesatu. Penerbit Refika Aditama : Bandung.
- Sofyandi, Herman. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Graha Ilmu : Yogyakarta.
- Sumarni, Murti. 2011. *Pengaruh Employee Retention Terhadap Turnover Intention Dan Kinerja Karyawan*. Universitas PGRI Yogyakarta. Volume 8. hal 20-45. Akmenika UPY.
- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Penerbit Rajawali Pers : Jakarta.