

The Influence Of Work Environment And Compensation On Employees' Retention At PT. Cemindo Gemilang Bengkulu City

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan PT. Cemindo Gemilang Kota Bengkulu

Ifan Caesar Ramadhan ¹⁾; Neri Susanti ²⁾; Nirta Vera Yustanti ³⁾

¹⁾Study Program of Management Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

²⁾ Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ifancaesarramadhan372@gmail.com ¹⁾, nearyrsanti@gmail.com ²⁾, nirtavera22@gmail.com ³⁾

How to Cite :

Ramadhan, C. I. Susanti, N. Yusnita., V., N. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan PT. Cemindo Gemilang Kota Bengkulu. JURNAL EMBA REVIEW, 3(2). DOI: <https://doi.org/10.53697/emba.v3i2>

ARTICLE HISTORY

Received [28 Oktober2023]

Revised [30 November 2023]

Accepted [05 Desember 2023]

KEYWORDS

Enviromental Influence,
Compensation,
employees'Retention

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

penelitian untuk mengetahui pengaruh dan tingkat pengaruh antara dua variabel atau lebih tanpa ada upaya untuk mempengaruhi variabel tersebut. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik total sampling, dimana seluruh populasi dijadikan sampel yang berjumlah 42 orang. Berdasarkan hasil penelitian terdapat terdapat pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap retensi karyawan (Y) PT. Chemindo Gemilang dengan nilai sig ttabel ($2,571 > 1,681$) dengan demikian Ho di tolak dan Ha diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel X1berpengaruh positif terhadap retensi karyawan (Y). Terdapat pengaruh kompensasi (X2) terhadap retensikaryawan (Y) PT. Chemindo Gemilang dengan nilai sig ttabel ($2,571 > 1,681$) dengan demikian Ho di tolak dan Ha diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel X2berpengaruh positif terhadap retensi karyawan (Y). Nilai sig F tabel ($16,373 > 2,83$) sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama variabel indepenen berpengaruh positif terhadap variabel dependen.

ABSTRACT

The aim of the research is to find out the influence of the work environment and compensation on employee retention at PT. Cemindo Gemilang Bengkulu City. This type of research is correlational, namely research to determine the influence and level of influence between two or more variables without any attempt to influence these variables. The sample in this study used a total sampling technique, where the entire population was sampled, amounting to 42 people. Based on the research results, there is an influence of the work environment (X1) on employee retention (Y) of PT. Chemindo Gemilang with a tsig value $< \alpha$ (0.001 ttabel ($2.571 > 1.68195$), thus Ho is rejected and Ha is accepted. From the significance value obtained, variable X1 has a negative effect on employee retention (Y). There is an influence of compensation (X2) on employee retention (Y) of PT. Chemindo Gemilang with a tsig value $< \alpha$ (0.004 ttabel ($2.571 > 1.68195$), thus Ho is rejected and Ha is accepted. From the significance value obtained, the variable X2 has a negative effect on employee retention (Y). The value of Fsig $< \alpha$ 0.05 and Fcount $>$ F table ($16.373 > 2.83$) so it can be concluded that together the independent variables have a negative effect on the dependent variable

PENDAHULUAN

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan PT. Cemindo Gemilang Kota Bengkulu" menunjukkan adanya kebutuhan untuk menggali lebih dalam mengenai peran lingkungan kerja dan sistem kompensasi dalam mempertahankan karyawan di lingkungan kerja PT. Cemindo Gemilang. Penelitian ini mungkin mencakup berbagai aspek yang memainkan peran kunci dalam mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap berada di perusahaan, serta dampaknya terhadap produktivitas dan kualitas kerja.

1. Lingkungan Kerja:

- Budaya Perusahaan: Penelitian dapat memeriksa sejauh mana budaya perusahaan memotivasi dan mendukung karyawan. Apakah ada nilai-nilai yang diterapkan dalam organisasi yang menciptakan rasa kepemilikan dan identifikasi karyawan terhadap perusahaan?
- Kepemimpinan: Bagaimana gaya kepemimpinan di perusahaan ini? Apakah kepemimpinan mendukung pengembangan karyawan dan menciptakan atmosfer yang menginspirasi? Apakah ada sistem komunikasi yang efektif antara pimpinan dan karyawan?
- Fasilitas dan Kondisi Kerja: Sejauh mana fasilitas kerja dan kondisi di tempat kerja menciptakan lingkungan yang nyaman dan produktif bagi karyawan? Dapatkah faktor-faktor ini mempengaruhi tingkat kepuasan dan kenyamanan karyawan?

2. Kompensasi:

- Jenis Kompensasi: Apa jenis kompensasi yang diberikan kepada karyawan di PT. Cemindo Gemilang? Apakah kompensasi tersebut melibatkan gaji, bonus, tunjangan, atau paket insentif lainnya? Sejauh mana sistem ini dianggap adil oleh karyawan?
- Hubungan Kompensasi dengan Kinerja: Bagaimana kompensasi dikaitkan dengan kinerja karyawan? Apakah sistem insentif ini merangsang produktivitas dan dedikasi karyawan?
- Keseimbangan Kehidupan Kerja: Sejauh mana kompensasi dan tunjangan lainnya mempertimbangkan keseimbangan kehidupan kerja? Apakah ada fleksibilitas dalam pola kerja atau manfaat kesejahteraan lainnya?

3. Retensi Karyawan:

- Strategi Retensi: Apakah perusahaan memiliki strategi khusus untuk mempertahankan karyawan yang berpotensi? Apakah ada program pengembangan karyawan atau peluang karier yang dapat memotivasi karyawan untuk tetap berada di perusahaan?
- Pengukuran dan Evaluasi Retensi: Bagaimana perusahaan mengukur tingkat retensi karyawan? Apakah ada metrik tertentu atau tinjauan berkala untuk mengevaluasi efektivitas kebijakan retensi yang ada?

4. Dampak Terhadap Produktivitas Organisasi:

- Analisis Produktivitas: Bagaimana faktor-faktor lingkungan kerja dan kompensasi ini mempengaruhi produktivitas secara keseluruhan di PT. Cemindo Gemilang?
- Kualitas Kerja: Apakah faktor-faktor ini berdampak pada kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan?

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan wawasan yang mendalam tentang bagaimana PT. Cemindo Gemilang dapat meningkatkan kebijakan lingkungan kerja dan kompensasi mereka, sehingga dapat meningkatkan retensi karyawan dan, secara keseluruhan, mencapai keunggulan kompetitif di industri mereka. Selain itu, penelitian juga akan meneliti bagaimana sistem kompensasi di perusahaan tersebut memainkan peran dalam mempertahankan karyawan. Hal ini melibatkan pemahaman tentang jenis kompensasi yang diberikan, apakah sesuai dengan kontribusi dan kinerja karyawan, serta apakah memberikan insentif yang cukup untuk mempertahankan

karyawan Dengan memahami faktor-faktor ini, penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berharga bagi PT. Cemindo Gemilang untuk meningkatkan kebijakan lingkungan kerja dan kompensasi mereka guna meningkatkan retensi karyawan. Penelitian ini juga dapat memberikan pandangan yang lebih luas tentang bagaimana perusahaan di era globalisasi saat ini dapat mengelola sumber daya manusia mereka untuk mencapai keunggulan kompetitif.

LANDASAN TEORI

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan hal penting yang perlu perhatian khusus dari perusahaan, lingkungan kerja berkaitan langsung dengan kondisi sekitar karyawan sehingga akan berpengaruh terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. lingkungan adalah segala hal yang terkait dengan operasional perusahaan dan bagaimana kegiatan operasional tersebut dapat berjalan (Sule, Eni Trisnawati 2015).

Faktor lingkungan merupakan salah satu yang harus dipertimbangkan dalam sebuah perusahaan yang sedang beroperasi, dalam prakteknya ternyata tidak semudah dibayangkan orang, hal ini disebabkan karena faktor lingkungan tidak statis, tetapi lebih bersifat dinamis Nitiseminto (2018).

Menurut Kadarisman (2022) indikator-indikator untuk mengukur variabel kompensasi yaitu:

1. Gaji Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi yang telah memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja).
2. Insentif Insentif adalah bentuk pembayaran langsung yang didasarkan dengan retensi karyawan karyawan dan dimaksudkan sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas.
3. Pujian Pujian merupakan salah satu bentuk kompensasi non materil. Pujian biasanya diberikan oleh atasan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja sehingga dapat menambah semangat bekerja karyawan.
4. Cuti Perusahaan memberikan hari libur kepada karyawan karena alasan-alasan tertentu.
5. Tunjangan Tunjangan merupakan kompensasi tidak yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Retensi Karyawan

Menurut (Mathis dan Jackson : 2022), menyatakan bahwa: "Retensi karyawan adalah suatu upaya perusahaan untuk mempertahankan karyawannya agar tetap berada di dalam organisasi yang bertujuan untuk membantu mencapai target organisasi secara lebih maksimal".

Dalam penelitian ini peneliti akan menjadikan teori menurut Robert L. Mathis & Jhon H. Jacson (2022) menjadi sebuah indikator dalam retensi karyawan, yaitu sebagai berikut :

1. Komponen organisasional Organisasi yang memiliki budaya dan nilai yang positif dan berbeda mengalami perputaran karyawan yang lebih rendah. Budaya organisasional merupakan komponen organisasional yang berupa pola nilai dan keyakinan bersama yang memberikan arti dan peraturan perilaku bagi organisasi.
2. Peluang Karir Organisasional Organisasi menyampaikan peluang dan pengembangan karier dalam berbagai cara. Usaha pengembangan karier organisasional dirancang untuk memenuhi harapan para karyawan bahwa para pemberi kerja mereka berkomitmen untuk mempertahankan pengetahuan, ketrampilan, dan pengetahuannya saat ini.
3. Penghargaan Penghargaan nyata yang diterima karyawan karena bekerja datang dalam bentuk gaji, insentif, dan tunjangan.
4. Rancangan tugas dan pekerjaan Faktor mendasar yang mempengaruhi retensi karyawan adalah sifat dari tugas dan pekerjaan yang dilakukan. Karena karyawan menghabiskan waktu yang

signafikan di tempat kerja, mereka berharap untuk bekerja dengan peralatan dan teknologi modern serta memiliki kondisi kerja yang baik, mengingat sifat perkerjaan tersebut.

5. Hubungan Karyawan Kumpulan terakhir yang mempengaruhi retensi karyawan didasarkan pada hubungan karyawan dalam organisasi. Bidang-bidang seperti kelayakan dari kebijakan SDM, keadilan dari tindakan disipliner, dan cara yang digunakan untuk memustuskan pemberian kerja dan peluang kerja, semuanya mempengaruhi retensi karyawan.

Kompensasi

Mahmudi, (2015) Kompensasi adalah kompensasi dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat kerja melampaui standar yang telah ditentukan. Pemberian kompensasi dimaksudkan sebagai dorongan agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik dan membangkitkan motivasi sehingga dapat mendorong retensi karyawan menjadi lebih baik.

Menurut Kadarisman (2022) indikator-indikator untuk mengukur variabel kompensasi yaitu:

1. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi yang telah memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan.
2. Insentif Insentif adalah bentuk pembayaran langsung yang didasarkan dengan retensi karyawan karyawan dan dimaksudkan sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas.
3. Pujian Pujian merupakan salah satu bentuk kompensasi non materil. Pujian biasanya diberikan oleh atasan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja sehingga dapat menambah semangat bekerja karyawan.
4. Cuti Perusahaan memberikan hari libur kepada karyawan karena alasan-alasan tertentu.
5. Tunjangan Tunjangan merupakan kompensasi tidak yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mondy (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah peemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, konsekuensinya adalah para manager di setiap tingkat harus melibatkan diri mereka dengan manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi retensi, kompensasi karyawan dan hubungan ketenaga kerjaan yang baik satu sama lain.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Jenis penelitian ini adalah korelasional yaitu suatu penelitian untuk mengetahui pengaruh dan tingkat pengaruh antara dua variabel atau lebih tanpa ada upaya untuk mempengaruhi variabel tersebut.

Metode yang digunakan dalam pengambilan data untuk penelitian ini adalah penyimpulan data dengan melakukan penelitian langsung pada perusahaan PT. Cemindo Gemilang Kota Bengkulu yang menjadi objek penelitian ini dengan cara pengisian kuesioner.

- a) Uji Validitas
- b) Uji Realibilitas
- c) Analisis regresi linear berganda
- d) Uji Statistik (Uji t)
- e) Uji Statistik (Uji f)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Dalam mengukur valid atau udaknya suatu kuesioner dilakukan dengan melakukan korelasi hasil jawaban responden pada masing-masing pertanyaan disetiap variabel, dimana untuk

analisisnya menggunakan SPSS, dengan output bernama corrected item correlation. Hasil r hitung ini kemudian dibandingkan dengan nilai rtabel product moment, dimana dengan $df=42-2=40$ dan $\alpha=0,05$ maka di dapat rtabel dua sisi sebesar 0,212. Hasil uji validitas dari setiap pertanyaan kuesioner yang digunakan pada variabel lingkungan kerja, kompensasi dan retensi karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1 Uji Validitas Indikator Penelitian

No	Item Pernyataan	R-tabel (n-2)	R-hitung	Keterangan
Harga (X₁)				
1	X1.1	0,257	0,531	Valid
2	X1.2	0,257	0,589	Valid
3	X1.3	0,257	0,745	Valid
4	X1.4	0,257	0,539	Valid
5	X1.5	0,257	0,859	Valid
6	X1.6	0,257	0,681	Valid
7	X1.7	0,257	0,775	Valid
8	X1.8	0,257	0,824	Valid
9	X1.9	0,257	0,531	Valid
10	X1.10	0,257	0,803	Valid

Kualitas Pelayanan (X₂)				
1	X2.1	0,257	0,442	Valid
2	X2.2	0,257	0,758	Valid
3	X2.3	0,257	0,629	Valid
4	X2.4	0,257	0,635	Valid
5	X2.5	0,257	0,570	Valid
6	X2.6	0,257	0,600	Valid
7	X2.7	0,257	0,724	Valid
8	X2.8	0,257	0,619	Valid
9	X2.9	0,257	0,578	Valid
10	X2.10	0,257	0,524	Valid
Kepuasan Konsumen (Y)				
1	Y1.1	0,257	0,830	Valid
2	Y1.2	0,257	0,729	Valid
3	Y1.3	0,257	0,750	Valid
4	Y1.4	0,257	0,735	Valid
5	Y1.5	0,257	0,674	Valid
6	Y1.6	0,257	0,607	Valid
7	Y1.7	0,257	0,710	Valid
8	Y1.8	0,257	0,644	Valid
9	Y1.9	0,257	0,658	Valid
10	Y1.10	0,257	0,539	Valid

Sumber : Hasil Penelitian dan diolah, 2023

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbachalpha (a), yaitu apabila Cronbach alpha (a) variabel > 0,60 maka kuesioner dari variabel tersebut terbukti handal atau dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat ukur variable.

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpa	Keterangan
Lingkungan kerja (X1)	0,740	Reliabel Cronbach Alpa >Taraf Signifikan (0,60)
Kompensasi (X2)	0,737	Reliabel Cronbach Alpa >Taraf Signifikan (0,60)
Retensi karyawan (Y)	0,743	Reliabel Cronbach Alpa >Taraf Signifikan (0,60)

Sumber : Hasil Penelitian dan diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa variabel lingkungan kerja pada penelitian menunjukkan koefisienreliability alpha (rhitung) 0,740 lebih besar dari rkritis0,60. Pada variabelkompensasi rhitung 0,737>rkritis 0,60. Pada variabelingkungan kerja rhitung 0,770>rkritis 0,60 dan pada variabel retensi karyawan menunjukkan rhitung 0,743> rkritis 0,60 yang artinya pertanyaan dalam instrumen variabel adalah reliabel sehingga dapat digunakan dalam pengujian hipotesis.

Analisis Regresi Linier Berganda

Regersi Linier Berganda bertujuan untuk melihat pengaruh antara lingkungan kerja dan kompensasi terhadap retensi karyawan.

Tabel 3 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.263	3.899		.580	.565
X1	.588	.329	.350	2.571	.001
X2	.574	.292	.513	7.962	.004

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Penelitian dan diolah, 2023

Dari perhitungan hasil diatas didapatkan persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 8,263 + 0,588 X1 + 0,574 X2 + e$$

Angka tersebut masing-masing dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta = 8,263 bernilai positif maka artinya jika nilai variabel lingkungan kerja (X1) dan kompensasi (X2) dianggap tidak ada atau sama dengan 0, maka nilai retensi karyawan akan semakin bertambah atau mengalami peningkatan yaitu 8,263
2. Nilai koefisien variabel lingkungan kerja (X1) bernilai positif yaitu 0,588 artinya apabila lingkungan kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai retensi karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,588 dengan asumsi variabel kompensasi (X2) nilainya konstan.

3. Nilai koefisien variabel kompensasi (X2) bernilai positif yaitu 0,574 artinya apabila kompensasi mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai retensikaryawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,574 satuan dengan asumsi variabel lingkungan kerja (X1) nilainya konstan.

Uji t

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat digunakan uji t dapat di lihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4 Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.263	3.899		.580	.565
	X1	.588	.329	.350	2.571	.001
	X2	.574	.292	.513	7.962	.004

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Penelitian dan diolah, 2023

Gambar di atas merupakan hasil uji-t (parsial) yang didapatkan dari perhitungan hasil penelitian pengisian kuesioner oleh responden yang diolah menggunakan program SPSS. Dari tabel di atas diperoleh nilai signifikansi masing-masing variabel sebagai berikut:

a. Terdapat pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap retensikaryawan (Y) PT. Chemindo Gemilangdengan nilai sig ttabel (2,571>1,681) dengan demikian Ho di tolak dan Ha diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel X1 berpengaruh positif terhadap retensikaryawan (Y).

b. Terdapat pengaruh kompensasi (X2) terhadap retensikaryawan (Y) PT. Chemindo Gemilangdengan nilai sig ttabel (2,571>1,681) dengan demikian Ho di tolak dan Ha diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel X2 berpengaruh positif terhadap retensi karyawan (Y).

Uji F

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat digunakan uji F sebagai berikut :

Tabel 5 Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	567.328	3	189.109	16.373	.004 ^b
	Residual	766.672	38	20.176		
	Total	1334.000	41			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X1,X2

Sumber: Data diolah, 2023 (Lampiran 5)

Gambar di atas merupakan hasil uji F (simultan) yang didapatkan dari perhitungan hasil penelitian pengisian kuesioner oleh responden yang diolah menggunakan program SPSS. Analisis lebih lanjut mengenai pengujian hipotesis atau tidak, yang mana model dikatakan layak apabila nilai signifikansi $\leq 0,05$, dan model tidak layak untuk analisis selanjutnya bila nilai signifikansi $> 0,05$. Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai Fsig F tabel ($16,373 > 2,83$) sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen.

Koefesien Determinasi (R2)

Berikut ini adalah hasil uji koefisien determinasi adjusted (R2), hasil uji adjusted R2 digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen.

Tabel 6 Koefesien Determinasi (R2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.880 ^a	.774	.770	4.492

- a. Predictors: (Constant), X2,X1
- b. Dependent Variabel : Y

Sumber : Data diolah, 2023 (Lampiran 5)

Tabel 6. di atas merupakan hasil uji koefisien determinasi yang didapatkan dari perhitungan hasil penelitian pengisian kuesioner oleh responden yang diolah menggunakan program SPSS. Dari tabel di atas didapat nilai R Square (R2)=0,774. Nilai ini mempunyai arti bahwa independen, secara bersama-sama memberikan sumbangan sebesar 77,4 % dalam mempengaruhi variabel dependen sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap retensi karyawanPT. Chemindo Gemilang Terdapat pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap retensi karyawan (Y) PT. Chemindo Gemilang dengan nilai sig t tabel ($2,571 > 1,681$)dengan demikian Ho di tolak dan Ha diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel X1berpengaruh positif terhadap retensi karyawan (Y).

Pengaruh kompensasi terhadap retensi karyawan PT. Chemindo Gemilang Terdapat pengaruh kompensasi (X2) terhadap retensi karyawan (Y) PT. Chemindo Gemilang dengan nilai sig t tabel ($2,571 > 1,681$)dengan demikian Ho di tolak dan Ha diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel X2 berpengaruh positif terhadap retensi karyawan (Y). Hasil penelitian ini adalah pengaruh positif dikarenakan variabel Y dalam penelitian ini adalah retensi karyawan dimana retensi karyawan ini adalah usaha perusahaan untuk tetap mempertahankan karyawan jadi semakin tinggi kompensasi maka retensi karyawan akan menurun. Sehingga jika kompensasi sudah tinggi maka usaha perusahaan untuk mempertahankan karyawan semakin sedikit.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil uji analisis regresi berganda pada penelitian ini adalah $Y = 8,263 + 0,588 X1 + 0,574 X2 + e$ Terdapat pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap retensi karyawan (Y) PT. Chemindo Gemilang dengan nilai sig t tabel ($2,571 > 1,681$)dengan demikian Ho di tolak dan Ha diterima. Dari nilai

- signifikansi yang didapat bahwasanya variabel X1 berpengaruh positif terhadap retensikaryawan (Y).
2. Terdapat pengaruh kompensasi (X2) terhadap retensi karyawan (Y) PT. Chemindo Gemilang dengan nilai sig ttabel ($2,571 > 1,681$) dengan demikian H_0 di tolak dan H_a diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel X2 berpengaruh positif terhadap retensi karyawan (Y).
 3. Nilai sig F tabel ($16,373 > 2,83$) sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen

Saran

1. Lingkungan kerja dan kompensasi memberikan pengaruh terhadap retensi karyawan, oleh karena itu hendaknya PT. Chemindo Gemilang dapat meningkatkan kompensasi dan lingkungan kerja yang nyaman bagi pegawainya.
2. Hasil Penelitian ini hendaknya penelitian selanjutnya dapat melanjutkan penelitian mengenai retensi karyawan dengan menambahkan variabel-variabel lain yang berpotensi memiliki pengaruh terhadap retensi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdus. 2015. Manajemen Insani Dalam Bisnis. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Akhyari . 2017. Lingkungan Kerja. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Ibet Alfahmi. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BKD-PSDM Kabupaten Kaur. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Dehasen Bengkulu.
- Apriani. 2022. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Retensi Karyawan PT. BPR Restu Artha Makmur Kantor Pusat Majapahit 33 Semarang. Jakarta: Erlangga.
- Arikunto, S. 2016. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta : Rineka Cipta.
- Bangun. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, G. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Gita Fitrianti. 2020. Pengaruh Pengembangan karir dan Kerjasama Tim terhadap Retensi karyawan PT. Len Industri (Persero). Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Hasibuan. 2017. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tujuh. Jakarta : Bumi Aksara. Kadarisman. 2022. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Marihot. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi. Revisi, Cetakan Kedua. Jakarta : PT. Grasindo.
- Mondy R Wayne. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Nitisemito. 2018. Manajemen Personalia Manajemen dan Sumber Daya Manusia. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nur. 2015. Retensi Karyawan. Jakarta : Erlangga.
- Sule, Erni Trisnawati. 2015. Pengantar Manajemen. Jakarta. Kencana.
- Susilawati. 2019. Hubungan Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Enseval Putera Megatrading Bengkulu. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Dehasen Bengkulu.
- Susilo. 2018. Lingkungan dan Retensi Kerja. Jakarta : Trans Media Pustaka. Wibowo. 2020. Manajemen Kinerja. Jakarta : Rajawali Pers.

- Yeyen, Puspita Sari. 2019. Hubungan Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Kencana Sentosa Tiga. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Dehasen Bengkulu.
- Yuniarsih dan Suwatno. 2019. Faktor-Faktor Negatif Yang Memengaruhi Retensi Seorang Karyawan. Yogyakarta: CV Andi Offset.