

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP RETENSI KARYAWAN
(Studi Kasus Pada PT. Selamat Group Kota Bengkulu)**

Lancha Durti Sumantri¹, Khairul Bahrun²

^{1,2}Fakultas Ekonomi & Bisnis Univ. Muh. Bengkulu
lanchadurtisumantri@gmail.com

ABSTRACT

This study entitled the effect of compensation and job satisfaction on employee retention at PT. Congratulations Bengkulu City Group. The formulation of the problem in this study is whether the influence of compensation and job satisfaction on employee retention at PT. Congratulations Bengkulu City Group. The purpose of this study was to determine whether the influence of Compensation and Job Satisfaction on Employee Retention at PT. Bengkulu City Seamat Group. This research was conducted on employees of the Production Department of PT. Congratulations Bengkulu City Group. While the time of this research was conducted for 1 month, from January 20, 2021 to February 20, 2021. The population of this study were employees at PT. Selamat Group Kota Bengkulu, while the sample of this study were employees of the Production Department of PT. Congratulations Bengkulu City Group, amounting to 51 people. This means that the sample material uses quantitative methods. With the research test data analysis technique, the results of the study can be concluded that the respondents' perceptions of Compensation (X1) and Job Satisfaction (X2) have an effect on Employee Retention (Y) with multiple linear regression results obtained by the following equation: $Y = 10,534 + 0.877 (X_1) + 1.261 (X_2)$ As well as the coefficient of determination $R^2 = 0.690$ or approximately (690%) through hypothesis testing jointly (simultaneously) and individually (partially) in this study using the f test and t test, Compensation (X1) and Job Satisfaction (X2) on Employee Retention (Y), namely = (53,386 > 2,195) and (sig $\alpha = 0.000 < 0.050$), so it can be concluded that H₃ is accepted, meaning that the variable compensation (X₁) and job satisfaction (X₂) are simultaneously accepted.) has a significant effect on Employee Retention (Y).

Keywords: Compensation and Job Satisfaction Against Employee Retention.

PENDAHULUAN

Perkembangan perusahaan pada era globalisasi ini mengalami persaingan yang sangat ketat. Perusahaan harus mampu melakukan pemberdayaan karyawannya untuk memenuhi kesuksesan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam kesuksesan suatu perusahaan dengan dapat menjalankan fungsi serta tujuannya untuk

pencapaian yang diinginkan oleh perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan aset yang berharga dalam perusahaan sebagai penggerak keseluruhan dalam perusahaan. Tenaga kerja atau sumber daya manusia dapat mempengaruhi perkembangan perusahaan dan ikut berperan dalam menjalankan aktivitas perusahaan (Mustika, 2012). Kegagalan mengelola sumber daya manusia dapat mengakibatkan timbulnya gangguan dalam pencapaian tujuan dalam organisasi, baik dalam kinerja, keuntungan, maupun kelangsungan hidup organisasi tersebut (Rayadi, 2012, Asmawi, 2017). Permasalahan yang timbul ketika salah mengelola sumber daya manusia yaitu penurunan kinerja karyawan. Keberhasilan perusahaan tergantung pada bagaimana kinerja karyawan, efisiensi, kejujuran, ketekunan, dan integritas (Ahmed dan Uddin, 2012, Onsardi, 2018).

Kinerja karyawan memiliki peranan penting bagi perusahaan, apabila kinerja yang ditampilkan karyawan rendah maka akan mengakibatkan Perusahaan dalam mencapai tujuan menjadi terhambat (Ariana dan Riana, 2013). Dengan kehilangannya karyawan akan memperburuk keadaan maka dari itu perlunya ada retensi karyawan. Retensi karyawan telah menjadi persoalan utama dalam banyak organisasi. Oleh karena itu, sangatlah penting bagi organisasi untuk mengakui bahwa retensi karyawan merupakan perhatian sumber daya manusia yang berkelanjutan dan menjadi tanggung jawab yang signifikan bagi manajer. Jennifer (2005), retensi karyawan adalah teknik yang digunakan manajemen untuk mempertahankan karyawan agar tetap dalam perusahaan selama jangka waktu tertentu. Jika karyawan tidak dapat menggunakan potensinya dengan penuh dan tidak didengar atau dihargai di tempat mereka bekerja, mereka akan pergi karena stres dan frustrasi (Oladapo, 2014). Bagi perusahaan mempertahankan orang-orang yang berkompeten sangat penting karena mempertahankan karyawan lebih baik daripada mencari karyawan baru (Ahlich, 2000).

Fatima (2011), tingginya retensi karyawan akan mempengaruhi kinerja organisasi dalam mencapai tujuan dan misi organisasi. Sumarni (2011), menyatakan bahwa tingginya employee retention sangat dibutuhkan dalam hal meningkatkan kinerja karyawan. Menjaga tingginya retensi karyawan akan dapat meningkatkan efektifitas dan kinerja karyawan. Fitzenz (1990), mengakui bahwa retensi karyawan tidak dipengaruhi oleh faktor tunggal, tetapi ada faktor yang bertanggung jawab untuk mempertahankan karyawan dalam suatu organisasi. Faktor pendukung lainnya untuk mempengaruhi tingkat retensi karyawan adalah kompensasi.

Hasibuan (2011:118), menyatakan bahwa kompensasi adalah pendapatan berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan. Lubis (2015), menyatakan bahwa kompensasi merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan sebagai individu, karena upah merupakan suatu ukuran nilai atau karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Dengan adanya kompensasi yang adil dapat memacu partisipasi karyawan sehingga para karyawan dapat bekerja dengan penuh tanggung jawab dan memiliki partisipasi kerja terhadap perusahaan (Philip *et al.*, 2010). Menurut Astuti (2014), melalui kompensasi karyawan akan lebih semangat untuk bekerja. Kompensasi memiliki hubungan yang erat dengan retensi karena jika kompensasi yang didapatkan karyawan itu dapat memenuhi kebutuhannya maka tingkat retensi karyawan tersebut juga tinggi. Osteraker (1999), kepuasan karyawan dan retensi merupakan faktor kunci untuk keberhasilan suatu organisasi. Kepuasan dapat

menggambarkan perasaan positif dan negatif karyawan terhadap pekerjaan yang dihadapinya, seperti perasaan untuk berprestasi dan meraih kesuksesan di dalam pekerjaan, mengimplementasikan kepuasan yang tinggi terhadap pegawai yang merasa senang dan nyaman dengan kondisi lingkungan organisasi dan mendapatkan penghargaan dari jerih payahnya (Aziri, 2011).

Handoko (2014) menyatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Ketika karyawan memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya maka timbul rasa untuk tetap tinggal lebih lama di dalam perusahaan. Faktor kepuasan kerja juga menjadi sorotan penting yang harus dipenuhi. Seorang karyawan pasti ingin memiliki kepuasan dalam pekerjaannya akan tetapi terkadang kepuasannya tidak dapat terpenuhi. Ketika karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja maka karyawan tersebut akan bekerja dengan semaksimal mungkin. Individu yang merasa puas dengan pekerjaannya akan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan dan keinginan untuk meninggalkan perusahaan akan semakin rendah Iqbal et al. (2014). Osteraker (1999), kepuasan karyawan dan retensi merupakan faktor kunci untuk keberhasilan suatu organisasi. Kepuasan dapat menggambarkan perasaan positif dan negatif karyawan terhadap pekerjaan yang dihadapinya, seperti perasaan untuk berprestasi dan meraih kesuksesan di dalam pekerjaan, mengimplementasikan kepuasan yang tinggi terhadap pegawai yang merasa senang dan nyaman dengan kondisi lingkungan organisasi dan mendapatkan penghargaan dari jerih payahnya (Aziri, 2011).

Swaminathan (2013), menyatakan bahwa peningkatan kepuasan kerja akan mempengaruhi kualitas kerja karyawan, dimana akan memiliki pengaruh yang baik terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Rizwan (2014), menyatakan bahwa meningkatkan kepuasan karyawan adalah kunci suksesnya organisasi bisnis, hal tersebut merupakan dasar bagi perusahaan untuk melihat seperti apa keinginan karyawan, lingkungan kerja yang diinginkan dan dengan hal tersebut akan dapat meningkatkan pengabdian karyawan.

PT Selamat Group merupakan perusahaan yang membidangi industri pertambangan dan pengolahan bahan galian C terbesar dan terlengkap di wilayah Provinsi Bengkulu. PT Selamat Group beroperasi dalam pengelolaan batu kali, batu gajah, split (Batu Pecah) dengan semua ukuran, pasir, beton (Ready Mix), aspal (Hot Mix), Jasa Konstruksi Ringan dan Berat. Selain mencari laba, PT Selamat Group juga bertujuan menambah minat para konsumen dan menghadapi masalah dalam pengelolaan penambangan bahan galian golongan C didominasi oleh tambang rakyat yang lokasi penambangan tersebar sementara kompensasi yang diberikan belum sepenuhnya dipenuhi oleh pengusaha penambang galian C untuk dapat membuat sejahtera rakyat setempat. Oleh karena itu, PT Selamat Group perlu memperhatikan retensi karyawan sebagai salah satu upaya untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam upaya menciptakan retensi karyawan, PT Selamat Group meningkatkan kompensasi, salah satu tujuan dari pemberian kompensasi adalah mempertahankan dan memotivasi karyawan yang produktif dan berkualitas agar tetap setia. Kepuasan kerja sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi retensi karyawan. Dalam kenyataannya, fenomena kepuasan kerja yang terjadi di PT Selamat Group meliputi pekerjaan yang memberikan kesempatan mereka, gaji atau upah yang pantas dan adil bagi

karyawan secara wajar, kelompok kerja yang kooperatif dan saling mendukung, dan ruangan yang nyaman dan fasilitas yang memadai.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Umar, 2005: 30). Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik (Kuncoro, 2003). Penelitian ini melihat pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Retensi Karyawan Di PT. Selamat Group Kota Bengkulu.

Populasi

Menurut Sugiyono (2005), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/ subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Jumlah populasi pada PT Selamat Group Bengkulu adalah 51 orang karyawan.

Sampel

Sampel adalah sebagian yang diambil dari keseluruhan objek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi (Notoatmojo, 2005.). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *total sampling*. *Total sampling* adalah tehnik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (sugiyono, 2007). Alasan mengambil total sampling karena menurut sugiyono (2007) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 51 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Observasi

Observasi yaitu suatu teknik pengumpulan data berdasarkan pengamatan yang menggunakan mata atau telinga secara langsung tanpa melalui alat bantu terstandar. Pemakaian pengumpulan data ini dimaksudkan untuk mengetahui secara menyeluruh situasi sebenarnya dari objek yang akan diteliti.

Kuesioner

Kuesioner yaitu pengambilan data dengan memberikan pertanyaan pada responden. Pertanyaan formal secara konsisten, terangkai dan tertulis yang ditujukan untuk memperoleh informasi dari responden

HASIL PENELITIAN

Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda yang akan dibahas dalam penelitian ini sehingga penulis bisa menggambarkan mengenai tanggapan responden (*Kompensasi* dan *Kepuasan Kerja*) terhadap Retensi Karyawan pada PT Selamat Group Kota Bengkulu. Berdasarkan estimasi regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS Versi 24,0 For Windows, maka diperoleh tabel dibawah ini :

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,534	3,271		3,220	,002
	<i>Kompensasi</i>	,877	,256	,520	3,428	,001
	<i>Kepuasan Kerja</i>	1,261	,156	1,225	8,070	,000

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Sumber: Output SPSS 24,0

Dari hasil diatas didapatkan persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 10.534 + 0.877 (X_1) + 1.261 (X_2)$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta 10.534 mempunyai arti bahwa apabila variabel *Kompensasi* (X_1), *Kepuasan Kerja* (X_2) terhadap Retensi Karyawan (Y) sama dengan nol, maka variabel Retensi Karyawan akan tetap yaitu 10.534 apabila variabel *Kompensasi* (X_1) dan *Kepuasan Kerja* (X_2) sama dengan nol.
2. Koefisien Regresi X_1 , sebesar 0.877 mempunyai makna jika nilai variabel *Kompensasi* (X_1) naik satu satuan maka nilai Retensi Karyawan (Y) akan naik sebesar 0.877 dengan asumsi variabel *Kepuasan Kerja* (X_2) dianggap tetap.
3. Koefisien Regresi X_2 , sebesar 1.261 mempunyai makna jika nilai variabel *Kepuasan Kerja* (X_2) naik satu satuan maka nilai variabel Retensi Karyawan (Y) akan naik sebesar 1.261 dengan asumsi variabel *Kompensasi* (X_1) dianggap tetap.
4. Hasil penelitian dalam penelitian yang paling dominan mempengaruhi variable Retensi Karyawan (Y) adalah (X_2), Variabel *Kompensasi* (X_1) adalah sebesar 0.877 dan Variabel *Kepuasan Kerja* (X_2) adalah sebesar 1.261.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besarnya presentase sumbangan pengaruh variabel bebas *Kompensasi* (X_1) dan *Kepuasan Kerja* (X_2) terhadap variabel terikat Retensi Karyawan (Y) maka dari perhitungan komputer menggunakan SPSS 24,0 didapatkan uji koefisien determinasi dapat dilihat pada table sebagai berikut:

Tabel 2
Nilai Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,831 ^a	,690	,677	2,81736
a. Predictors: (Constant), <i>Kepuasan Kerja</i> , <i>Kompensasi</i>				
b. Dependent Variable: Retensi karyawan				

Sumber: Output SPSS

Pengujian Hipotesis Dengan Uji F

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat digunakan uji F sebagai berikut :

Tabel 3
Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	847,509	2	423,755	53,386	,000 ^b
	Residual	381,001	48	7,938		
	Total	1228,510	50			
a. Dependent Variable: Retensi karyawan						
b. Predictors: (Constant), <i>Kepuasan Kerja</i> , <i>Kompensasi</i>						

Sumber: Output SPSS 24,0

Berdasarkan tabel uji hipotesis dengan uji F diatas diperoleh F_{hitung} sebesar 53.386 dengan nilai F_{tabel} sebesar 2.195 yaitu ($53.386 > 2.195$) dan ($sig \alpha = 0.000 < 0,050$), maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima artinya secara simultan variabel *Kompensasi* dan *Kepuasan Kerja* berpengaruh yang signifikan terhadap Retensi Karyawan di PT Selamat Group Kota Bengkulu.

PEMBAHASAN HASIL

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data mentah yang dilakukan pada PT Selamat Group Kota Bengkulu melalui penyebaran kuesioner terhadap 51 orang responden yang telah diuji sehingga dapat diketahui pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan Terhadap Retensi Karyawan pada PT Selamat Group Kota Bengkulu. Hasil pengujian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu, di antaranya adalah hasil penelitian yang dilakukan Marina, menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Lisdayanti yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan retensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan.

Kompensasi pada PT. Selamat Group Kota Bengkulu

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi yang ada diperusahaan PT. Selamat Group Kota Bengkulu sudah dikatakan baik, hal ini disebabkan oleh insentif dan tunjangan yang sudah di berikan sesuai dengan peraturan di awal kerja dan sesuai kinerja karyawan PT. Selamat Group Kota Bengkulu dapat di lihat dari hasil tanggapan responden, dari 6 item pernyataan, (perusahaan memberikan asuransi kesehatan atau sejenisnya kepada karyawan) memiliki skor tertinggi yaitu 3,90 dan item pernyataan dengan skor terendah (Gaji yang saya terima sesuai dengan harapan) memiliki skor terendah 3,61. Maksudnya adalah responden merasa sistem kompensasi di PT. Selamat Group Kota Bengkulu sudah baik.

Kepuasan Kerja pada PT. Selamat Group Kota Bengkulu

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja yang ada di perusahaan PT. Selamat Group Kota Bengkulu sudah dikatakan baik. Hal ini disebabkan oleh dengan gaji yang harapan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan serta rekan kerja bisa di ajak bekerja sama pada PT. Selamat Group Kota Bengkulu sehingga kepuasan kerja sudah dikatakan baik

dapat dilihat dari hasil tanggapan responden, variable Kepuasan Kerja (X_2) berada pada kategori tinggi 4,00 dan terendah yaitu 3,55 maksudnya adalah responden merasa kepuasan kerja karyawan PT. Selamat Group Kota Bengkulu sudah baik.

Retensi Karyawan pada PT. Selamat Group Kota Bengkulu

Hasil penelitian menunjukkan bahwa retensi karyawan yang ada di perusahaan PT. Selamat Group Kota Bengkulu sudah dikatakan baik, hal ini disebabkan oleh peluang karir secara berkala, penghargaan serta tanggung jawab yang sudah di berikan sesuai dengan peraturan di awal kerja dan sesuai kinerja karyawan PT. Selamat Group Kota Bengkulu dapat di lihat dari hasil tanggapan responden, variabel retensi karyawan (Y) dengan nilai tertinggi 4,08 dan nilai terendah 3,75 maksudnya adalah responden merasa sistem retensi karyawan di PT. Selamat Group Kota Bengkulu sudah baik.

Pengaruh Kompensasi terhadap Retensi Karyawan

Hasil dari penelitian menunjukan bahwa dimana kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap retensi karyawan. Hasil ini sesuai dengan apa yang terdapat dalam hipotesis (H_1) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap retensi karyawan. Pengaruh positif berarti apabila karyawan memiliki kompensasi yang tinggi maka retensi karyawan akan meningkat.

Dalam penelitian ini analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan $Y = 10.534 + 0,877 (X_1) + 1.261 (X_2)$ angka ini mempunyai makna nilai konstanta 10.534 mempunyai arti bahwa apabila variabel *Kompensasi* (X_1), *Kepuasan Kerja* (X_2) terhadap Retensi Karyawan (Y) sama dengan nol, maka variabel Retensi Karyawan akan tetap yaitu 10.534 apabila variabel *Kompensasi* (X_1) dan *Kepuasan Kerja* (X_2) sama dengan nol. Hal ini berlaku saat dilaksanakan penelitian. Koefisien regresi variabel *kompensasi* (X_1) sebesar 0,877 dan mempunyai Retensi Karyawan (Y) pada PT. Selamat Group Kota Bengkulu.

Hal ini berarti Kompensasi memiliki pengaruh terhadap Retensi Karyawan. *Kompensasi* yaitu $t_{hit} > t_{\alpha/2}$ ($3.428 > 2.010$) dan ($\text{sig } \alpha = 0,001 < 0,050$), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan *Kompensasi* (X_1) terhadap Retensi Karyawan pada PT Selamat Group Kota Bengkulu. Maka dari penelitian yang dilakukan dalam penelitian terdahulu menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan.

Kesimpulan tersebut diatas membetulkan pendapat yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap retensi karyawan sebagaimana pendapat menurut Lubis (2015), menyatakan bahwa kompensasi merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan individu, karena upah merupakan suatu ukuran nilai atau karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Dengan adanya kompensai yang adil dapat memacu partisipasi karyawan sehingga para karyawan dapat bekerja dengan penuh tanggung jawab dan memiliki partisipasi kerja terhadap perusahaan (philip *et al.*, 2010). Menurut Astuti (2014), melalui kompensasi karyawan akan lebih semangat untuk bekerja.

Kompensasi memiliki hubungan yang erat dengan retensi karena jika kompensasi yang didapatkan karyawan itu dapat memenuhi kebutuhannya maka tingkat retensi karyawan tersebut juga tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Marina (2015) berjudul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan pada Toko Harum Manis Pematang

Siantar. Sejalan dengan penelitian terdahulu Kadek Elsa Osiana dan I Gede Riana (2019) berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi dan Komitmen Organisasional terhadap Retensi Karyawan pada PT. BPR Gianyar Partasedana. Hal tersebut menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan. Apabila karyawan memiliki kompensasi yang tinggi maka retensi karyawan akan meningkat dan karyawan akan merasa dihargai oleh perusahaan jika mendapatkan kompensasi.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa dimana kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap retensi karyawan. Hasil ini sesuai dengan apa yang terdapat dalam hipotesis (H_2) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap retensi karyawan. Pengaruh positif berarti apabila karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka retensi karyawan akan meningkat.

Dari analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan $Y = 10.534 + 0.877 (X_1) + 1.261 (X_2)$ angka ini mempunyai makna nilai konstanta 10.534 mempunyai arti bahwa, Koefisien Regresi X_2 , sebesar 1.261 mempunyai makna jika nilai variabel *Kepuasan Kerja* (X_2) naik satu satuan maka nilai variabel Retensi Karyawan (Y) akan naik sebesar 1.261 dengan asumsi variabel *Kompensasi* (X_1) dianggap tetap dan mempunyai makna bahwa apabila kepuasan kerja (X_2) ditingkatkan, maka semakin meningkatnya Retensi Karyawan (Y) pada PT. Selamat Group Kota Bengkulu.

Hal ini berarti Kepuasan Kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap retensi karyawan. Hal ini terlihat pada uji t yang menyatakan memiliki nilai berdasarkan uji t_{hit} untuk variabel *Kepuasan Kerja* (X_2) yaitu $t_{hit} > t_{\alpha/2}$ ($8.070 > 2.010$) dan ($\text{sig } \alpha = 0,000 < 0,050$), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan Kepuasan Kerja terhadap Retensi Karyawan pada PT Selamat Group Kota Bengkulu.

Kesimpulan tersebut diatas membetulkan pendapat yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap retensi karyawan sebagaimana pendapat menurut menurut Handoko (2014:), menyatakan kepuasa kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Ketika karyawan memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya maka timbul rasa untuk tetap tinggal lebih lama di dalam perusahaan. Menurut Swaminathan (2013), menyatakan bahwa peningkatan kepuasaan kerja akan mempengaruhi kualitas kerja karyawan, dimana akan memiliki pengaruh yang baik terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Lisdayanti (2015) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Retensi Karyawan pada PT. Bumi Prima Pematang Siantar. Sejalan dengan penelitian terdahulu Saditya Pradipta (2019) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karirr terhadap Retensi Karyawan di Batur *Natural Hot Sprig* Bangli. Penelitian yang dilakukan oleh Das dan Baruah (2013) mengatakan bahwa berpengaruh signifikan hubungan antara kepuasan kerja terhadap retensi karyawan, karena semakin tinggi tingkat kepuasan maka akan lebih rendahnya niat untuk keluarnya karyawan.

Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Retensi Karyawan

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa dimana Kompensasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap retensi karyawan. Hasil ini sesuai dengan apa yang

terdapat dalam hipotesis (H_3) yang menyatakan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap retensi karyawan. Pengaruh positif berarti apabila karyawan memiliki kompensasi dan kepuasan kerja yang tinggi maka retensi karyawan akan meningkat.

Kompensasi X_1 dan *Kepuasan Kerja* X_2 memiliki pengaruh terhadap Retensi Karyawan (Y), hal ini terlihat pada uji F yang menyatakan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu ($53.386 > 2.195$) dan ($\text{sig } \alpha = 0.000 < 0,050$), maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima artinya secara bersamaan variabel *Kompensasi* (X_1) dan *Kepuasan Kerja* (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Retensi Karyawan (Y) di PT Selamat Group Kota Bengkulu.

Kesimpulan tersebut di atas membetulkan pendapat yang menyatakan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap retensi karyawan sebagaimana pendapat menurut menurut Astuti (2014), Gunawan, R., & Onsardi, O. (2021) melalui kompensasi karyawan akan lebih semangat untuk bekerja. Kompensasi memiliki hubungan yang erat dengan retensi karena jika kompensasi yang didapatkan karyawan itu dapat memenuhi kebutuhannya maka tingkat retensi karyawan tersebut juga tinggi. Menurut Rizwan (2014), menyatakan bahwa meningkatkan kepuasan karyawan adalah kunci suksesnya organisasi bisnis, hal tersebut merupakan dasar bagi perusahaan untuk melihat seperti apa keinginan karyawan, lingkungan kerja yang diinginkan dan dengan hal tersebut akan dapat meningkatkan pengabdian karyawan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan bahwa penelitian ini menunjukkan sejalan dengan penelitian terdahulu Marina (2015), Sadiyah Pradipta (2019), Lisdayanti (2015), Kadek Elsa Osiana Dewi dan I Gede Riana (2019), Ida Bagus Gede Swambawa dan Agoes Ganesha Rahyuda (2016), dan Yulandri, Y., & Onsardi, O. (2020) menyatakan bahwa Kompensasi dan Kepuasan Kerja Berpengaruh signifikan Terhadap Retensi Karyawan.

Berdasarkan beberapa teori dan beberapa hasil penelitian bahwa Kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan dengan sifat pengaruh yang kuat.

Semakin tinggi tingkat kompensasi dan kepuasan kerja maka akan lebih rendahnya niat untuk keluarnya karyawan dari perusahaan dan meningkatkan Retensi Karyawan pada Perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan akan tetap meningkatkan kompensasi dan kepuasan kerja.

KESIMPULAN

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan pada PT. Selamat Group Kota Bengkulu.
2. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan pada PT. Selamat Group Kota Bengkulu.
3. Kompensasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap Retensi Karyawan (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, C. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing. (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Anjani, R. (2019). Tata Kelola Adminitrasi Keuangan, Dan Pembangunan Desa Tepi Laut Kabupaten Bengkulu Utara. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bumi Raflesia*, 2 (2).
- Asmawi, M. (2017). The effect of compensation, empowerment, and job satisfaction on employee loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management*, 5(12), 7590-7599.
- Dymastara, E. S. (2020). Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Gayatri, G. D. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran (Pt Mayora Kota Bengkulu). (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(1), 1-9.
- Gunawan, R. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mandiri Tunas Finance Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(2), 224-231.
- Hani Handoko. (2002). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Jakarta: PT. Prehallindo
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Husein Umar. (2011). *Metode Penelitian Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers
- Juliyanti, B., (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 183-191.
- Lubis, N., (2021). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu (Studi Kasus Karyawan Produksi Pt. Bam Bengkulu). (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 2(2), 196-208.
- M. Butarbutar dan Marina, (2015). *Pengaruh Kompensasi terhadap Retensi Karyawan pada Toko Harum Manis Pematangsiantar*. Maker.ac.id. Vol.1, No.2(2015)
- Mobley, W. H. (1986). *Pergantian Karyawan : Sebab-Akibat Dan Pengendaliannya*. Jakarta : PT Pustaka Binaman Pressindo.
- MudrajatKuncoro. (2013). *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi Edisi 4*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Nitisemito, Alex S. 1992. *Manajemen Personalia*. Ghaila Indonesia: Jakarta.
- Onsardi, O. (2018). Loyalitas Karyawan pada Universitas Swasta di Kota Bengkulu. *COSTING: Journal of Economic, Bussines and Accounting*, 2(1), 1-13.
- Ovinda Pramana Putri (2013). “*Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putra Masindo Utama Palembang*”.*Skripsi*. Universitas IBA
- Pahlawan, A., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada Pt. Agung Toyota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 153-163.

- Pramitha, Gede Dana, I Wayan Gede Supartha dan I Gede Riana. (2012). "**Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan Koperasi Krama Bali**". *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 1(2)
- Putu Suindra Aditya Pradipta dan I Gusti Made Suwamdana, (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*. Vol, 8, No. 4, 2019.
- Sari, L. A., & Ekowati, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI. Syariah Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 79-88.
- Sari, M., & Arianto, T. (2020). Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 109-116.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ke-3*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tupadela, J., (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bengkulu. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Yulandri, Y., & (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203-213.