

PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP RETENSI KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. Interaktif Media Siber)

Khairul Bahrun¹⁾, Muhamat Yusuf²⁾

¹⁾²⁾ UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
muhamatyusuf04062000@gmail.com

ABSTRACT

This study entitled the effect of compensation and job satisfaction on employee retention at PT. Interaktif Media Siber. The formulation of the problem in this study is hom the effect of compensation and job satisfaction on employee retention at PT. Interaktif Media Siber.. The purpose of this study is to determine the effect of compensation and job satisfaction on employee retention at PT. Interaktif Media Siber.

This research was conducted for 1 month, starting on January 15, 2021 and completed on February 15, 2022. The population of this study wes all employees at PT. Cyber Media Interactive, totaling 40 people. The results showed that respondents' perceptions of Compensation (X1) and Job Satisfaction (X2) had an effect on Employee Retention (Y) with multiple linear regression results with the following equation: $Y = 3.782 + 0.406 (X1) + 0.724 (X2)$ And the coefficient of determination of $R^2 = 0.943$ or approximately (94.3%) through hypothesis testing together (simultaneously) and individually (partial) in this study using the f-test and t test, Compensation (X1) and Job Satisfaction (X2) on Employee Retention (Y) that is = (308,712 > 2,249) and (sig = 0.000 < 0.050), Thus it can be concluded that H3 is accepted, meaning that simultaneously the Compensation (X1) and Job Satisfaction (X2) variables have a significant effect on Employee Retention (Y).

Keywords: *Compensation and Job Satisfaction on Employee Retention.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi di bandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu yang mengendalikan faktor lainnya. Sumber daya manusia juga merupakan asset yang berharga dalam perusahaan sebagai penggerak keseluruhan dalam perusahaan. Tantangan kerja atau sumber daya manusia dapat mempengaruhi perkembangan perusahaan dan ikut berperan dalam menjalankan aktivitas perusahaan (Mustika, 2012).

Kinerja karyawan memiliki peranan penting bagi perusahaan, apa bila kinerja yang ditampilkan karyawan rendah maka akan mengakibatkan perusahaan dalam mencapai tujuan menjadi terhambat (Ariana dan Riana, 2013). Dengan perusahaan seringkali menggati karyawan maka instansi perusahaan tersebut akan memperburuk keadanya. Retensi karyawan sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan (Sumarni, 2011). *Employee retention* atau retensi karyawan merupakan kemampuan perusahaan untuk mempertahankan karyawan potensial yang dimiliki perusahaan untuk tetap loyal terhadap perusahaan (Sumardi, 2011: 25).

Retensi karyawan (*employee retention*) adalah praktik dan kebijakan yang dirancang untuk menciptakan lingkungan kerja yang membuat karyawan ingin tetap bersama organisasi, sehingga mengurangi perputaran karyawan (Kamus Bisnis, 2014). Retensi karyawan merupakan perhatian SDM yang berkelanjutan dan tanggung jawab yang signifikan bagi semua *supervisor* dan manajemen (Mathis dan John, 2006). Retensi karyawan adalah teknik yang digunakan manajemen untuk mempertahankan karyawan agar tetap dalam perusahaan selama jangka waktu tertentu (Jennifer, 2005:2). Jika karyawan tidak dapat menggunkan potensinya dengan penuh dan tidak didengar atau dihargai di tempat mereka bekerja, mereka akan pergi karena stress dan frustrasi (Oladapo, 2014). Bagi perusahaan mempertahankan orang-orang yang berkompeten sangat penting karena mempertahankan karyawan lebih baik dari pada mencari karyawan baru (Ahlirichs, 2000).

Dengan rendahnya *turnover* karyawan maka perusahaan akan menghemat biaya-biaya salah satunya adalah biaya seleksi dan rekrutmen.

Fatimah (2011), tingginya retensi karyawan akan mengakibatkan mempengaruhi kinerja organisasi dalam mencapai tujuan dan misi organisasi. Sumarni (2011), menyatakan bahwa tingginya *employee retention* sangat di butuhkan dalam hal meningkatkan kinerja karyawan. Menjaga tingginya retensi karyawan akan dapat meningkatkan efektifitas dan kinerja karyawan. (Fitz-enz, 1990), mengatakan 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.

Kompensasi memegang peran yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, salah satu alasan seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuh hidupnya. Seseorang akan bekerja secara maksimal untuk bisa mendapatkan kompensasi yang layak dan sesuai dengan kontribusi yang diberikan seseorang pada perusahaan, dalam suatu perusahaan karyawan senantiasa mengharapkan kompensasi yang lebih memadai. Kompensasi adalah bentuk timbal balik yang diberikan oleh perusahaan pada karyawan dalam bentuk finansial atau non finansial baik secara langsung maupun tidak langsung atas kinerja yang diberikan karyawan pada perusahaan dan karyawan menerima kompensasi tersebut secara adil sesuai dengan tugasnya (Larasati, 2018). Menurut Mathis dan John (2006) mengatakan bahwa pengaruh kompensasi terhadap retensi karyawan adalah sebagai berikut: banyaknya survei dan pengalaman para profesional SDM menunjukkan bahwa satu hal yang penting terhadap retensi karyawan adalah mempunyai praktek kompensasi kompetitif. Banyak manajer menyakini bahwa uang merupakan faktor retensi karyawan yang utama. Lubis (2015) menyatakan kompensasi juga merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan sebagai individu, karena upah merupakan suatu ukuran nilai utama karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Maka 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 Panggabean (2002) mengatakan bahwa hubungan kopensasi terhadap retensi karyawan adalah sebagai salah satu tujuan dari pemberian kompensasi adalah mempertahankan karyawan yang produktif dan berkualitas agar tetap setia. Menurut Astuti (2014) melalui kompensasi karyawan akan lebih semangat untuk bekerja. Kompenasi memiliki hubungan yang erat dengan retensi kerja jika kompensasi yang di dapatkan karyawan dapat memenuhi kebutuhannya maka tingkat retensi karyawan juga tinggi. Osteraket (1999), sehingga menimbulkan kepuasan karyawan dan retensi merupakan faktor kunci untuk keberhasilan suatu organisasi. Kepuasan dapat menggambarkan perasaan positif dan negative karyawan terhadap pegawai yang merasa senang dan nyaman dengan kondisi lingkungan oraganisasi dan memdapatkan 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 positif mengenai pekerjaan maka timbul rasa untuk tetap tinggal lebih lama di dalam perusahaan. Kepuasan karyawan dalam menentukan, untuk tetap bertahan pada suatu organisasi tidak terlepas dari beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (Martoyo, 2007). Faktor kepuasan kerja juga menjadi sorotan penting yang harus di penuhi.seorang karyawan pasti ingin memiliki kepuasan dalam pekerjaannya akan tetapi terkadang kepuasannya tidak dapat terpenuhi. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya maka niat yang dimiliki untuk keluar akan semakin rendah serta mereka akan lebih berkomitmen kepada perusahaan (Iqbal dkk, 2014). Dengan demikian, kepuasan kerja menjadi faktor penting dimana harus memiliki perhatian yang cukup serta harus terpenuhi pada karyawan (Aditeresna & Mujiati, 2018). Kepuasan kerja juga di jelaskan oleh Kinicki dan Fugate (2012:161), bahwa *“job satisfaction is an affective or emotional response towards various facets of one’s job”*. Kepuasan kerja merupakan peranan yang sangat penting demi terciptanya tujuan perusahaan. Menurut Robbins & Judge (2013). Kepuasan kerja menuntut adanya interaksi dengan rekan kerja, atasan mengikuti aturan dan puas kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang ideal dan lainnya.

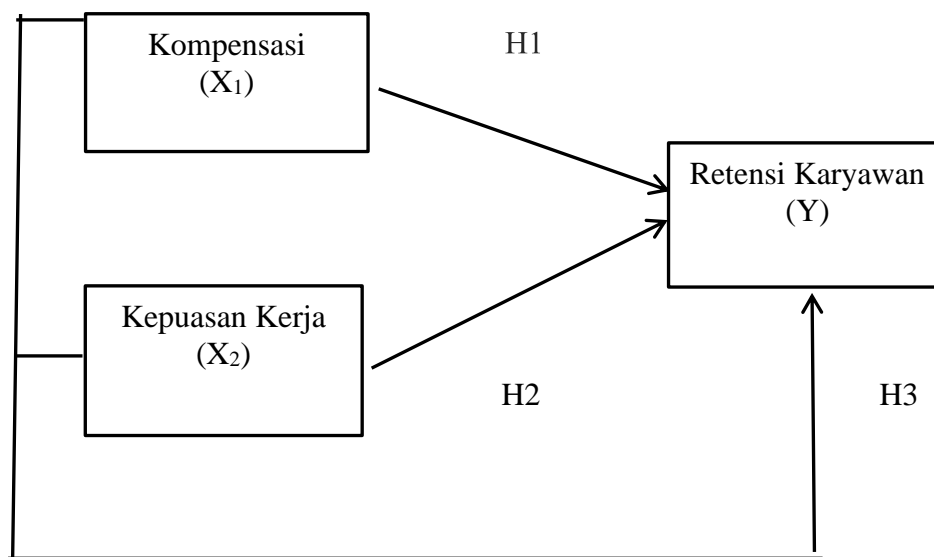
Swaminathan (2013), menyatakan bahwa peningkatan kepuasan kerja akan mempengaruhi kualitas kerja karyawan, di mana akan memiliki pengaruh yang baik terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Rizwan (2014), menyatakan bahwa meningkatkan kepuasan karyawan adalah kunci suksesnya organisasi bisnis, hal tersebut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

PT. Interaktif Media Siber merupakan perusahaan berita media online dengan nama media Bengkulu Interaktif.com yang berada di Jalan Putri Gading Penurunan, Kota Bengkulu. Menjadi media yang bertekad untuk menjadikan informasi sebagai instrumen untuk mencapai cita-cita Indonesia yang adil, Makmur, dan sejahtera. Interaksi informasi ditempat sebagai perspektif untuk mengulas setiap denyut nadi kehidupan masyarakat khususnya di Bengkulu. Media yang memberikan informasi seluas-luasnya kepada rakyat yang mendambakan keberimbangan informasi demi tercapainya konsensi keadilan dan kebenaran. Media berani bicara benar menyatakan diri sebagai referensi informasi penting di tengah masyarakat. Penting, untuk memberikan pencerdasan informasi demi tercapainya konsensi keadilan dan kebenaran yang berada di sisi rakyat tanpa membedakan suku, agama, ras, golongan. Yang memiliki jaminan bisnis adalah integritas, kebenaran, dan kejujuran. Produk kreatif yang dihasilkan adalah jurnalisme yang jujur, jurnalis yang adil, jurnalis yang fair. Membangun komunitas rakyat Bengkulu yang memiliki kepedulian terhadap arah bangsa. Adapun banyak rubrik interaktif dalam industri media Bengkulu interaktif, yang ditawarkan adalah komentar berita, forum, suara pembaca, konsultasi sebagai situs berita online dengan perspektif interaksi publik. Serta menawarkan menu-menu spesial untuk meningkatkan layanan interaksi dan pengetahuan pembaca seperti investigasi, berita foto, tips, dan ulasan berita. Juga insan pers yang tergabung di Bengkulu interaktif.com akan bekerja secara profesional dan strict informasi publik. Selain itu Bengkulu interaktif.com bekerja untuk melayani masyarakat yang untuk mencapai kebenaran dan keadilan yang profesional dalam berita yang membuat mereka bekerja penuh kehati-hatian dan harus menyesuaikan kondisi di lapangan dalam pencarian informasi berita sementara itu konvensional yang diberikan belum sepenuhnya dipenuhi oleh perusahaan PT. Interaktif Media Siber untuk dapat memenuhi kesejahteraan rakyat setempat. Oleh karena itu PT. Interaktif Media Siber perlu memperhatikan retensi karyawan sebagai salah satu upaya untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam upaya menciptakan retensi karyawan, PT. Interaktif

Media 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. Interaktif Media Siber.

Dengan adanya permasalahan kompensasi dan kepuasan kerja terhadap retensi karyawan. Maka PT. Interaktif Media Siber harus dapat menyelesaikan persoalan yang terjadi tersebut. Oleh karena itu, berdasarkan pada pernyataan-pernyataan di atas maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Interaktif Media Siber).”

Gambar 2.1
Kerangka Analisis



METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu 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). 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. Interaktif Media Siber.

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. Interaktif Media Siber adalah 40 orang karyawan.

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 40 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan teknik regresi linear berganda.

HASIL PENELITIAN

Analisis Regresi Linier 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	Sig.	
		B	Std. Error	Coefficients Beta		t
1	(Constant)	3.782	1.534		2.466	.018
	KOMPENSASI	.406	.124	.273	3.271	.002
	KEPUASAN KERJA	.724	.084	.721	8.630	.000

a. Dependent Variable: RETENSI KARYAWAN
Sumber: IBM SPSS Statistics 26.

Dari perhitungan hasil diatas didapatkan persamaan regresinya adalah sebagai berikut :
 $Y = 3.782 + 0.406 (X_1) + 0,724 (X_2)$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta 3.782 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 3.782 apabila variabel *Kompensasi* (X_1) dan *Kepuasan Kerja* (X_2) sama dengan nol.
2. Koefisien Regresi X_1 , sebesar 0.406 mempunyai makna jika nilai variabel *Kompensasi* (X_1) naik satu satuan maka nilai Retensi Karyawan (Y) akan naik sebesar 0,406 dengan asumsi variabel *Kepuasan Kerja* (X_2) dianggap tetap.
3. Koefisien Regresi X_2 , sebesar 0.724 mempunyai makna jika nilai variabel *Kepuasan Kerja* (X_2) naik satu satuan maka nilai variabel Retensi Karyawan (Y) akan naik sebesar 0.724 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 0.406 dan Variabel *Kepuasan Kerja* (X_2) adalah sebesar 0,724.

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				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.971 ^a	.943	.940	.942

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA , KOMPENSASI

Sumber: IBM SPSS Statistics 26.

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	547.939	2	273.969	308.712	.000 ^b
	Residual	32.836	37	.887		
	Total	580.775	39			

a. Dependent Variable: RETENSI KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA , KOMPENSASI

Sumber: IBM SPSS Statistics 26.

Berdasarkan tabel uji hipotesis dengan uji F diatas diperoleh F_{hitung} sebesar 308.712 dengan nilai F_{tabel} sebesar 2.249 yaitu ($308.712 > 2.249$) 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. Interaktif Media Siber.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data mentah yang dilakukan pada PT. Interaktif Media Siber melalui penyebaran kuesioner terhadap 40 orang responden yang telah diuji sehingga dapat diketahui pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan. Terhadap retensi karyawan pada PT. Interaktif Media Siber 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. Interaktif Media Siber

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi yang ada di perusahaan PT. Interaktif Media Siber sudah dikatakan baik, hal ini disebabkan oleh tunjangan dan gaji yang diberikan oleh PT. Interaktif Media Siber dapat dilihat dari hasil tanggapan responden, dari 6 item pernyataan, (Perusahaan memberikan asuransi Kesehatan, tunjangan hari tua dan tunjangan kinerja kepada karyawan) memiliki skor tertinggi yaitu 3,83 dan item pernyataan dengan skor terendah (Gaji yang saya terima sesuai dengan harapan) memiliki skor terendah 3,53. Maksudnya adalah responden merasa sistem kompensasi di PT. Interaktif Media Siber sudah baik yang di mana menurut tanggapan responden perusahaan telah memberikan gaji karyawan sesuai dengan harapan atas pekerjaan, insentif berdasarkan kinerja dengan prestasi kerja karyawan dan tunjangan yang berupa THR, Asuransi kesehatan, tunjangan hari tua dan tunjangan kinerja kepada karyawan dengan penilaian yang baik.

Kepuasan Kerja Pada Pt. Interaktif Media Siber

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja yang ada di perusahaan PT. Interaktif Media Siber sudah dikatakan baik. Hal ini disebabkan oleh kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri dan kepuasan dengan rekan kerja oleh perusahaan kepada karyawan pada PT. Interaktif Media Siber sehingga kepuasan kerja sudah dikatakan baik dapat dilihat dari hasil tanggapan responden, variabel Kepuasan Kerja (X_2) berada pada kategori tinggi 4,13 dan terendah yaitu 3,63 maksudnya adalah responden merasa kepuasan kerja karyawan PT. Interaktif Media Siber sudah baik yang di mana menurut tanggapan responden karyawan puas dengan gaji yang di terima dengan pekerjaan yang di lakukan memenuhi standar yang berlaku, kesempatan promosi dan promosi yang di lakukan sering terjadi, rekan-rekan kerja saling membantu dalam melakukan pekerjaan, memberikan dukungan, motivasi kerja yang tinggi yang di dorong oleh atasan memberikan dukungan kepada karyawan dan mau mendengarkan saran, kritik dan pendapat karyawannya, pekerjaan yang di berikan juga sesuai dengan kemampuan karyawan serta didukung fasilitas yang membuat penilaian dengan kategori baik.

Retensi Karyawan Pada Pt. Interaktif Media Siber

Hasil penelitian menunjukkan bahwa retensi karyawan yang ada di perusahaan PT. Interaktif Media Siber sudah dikatakan baik, hal ini disebabkan oleh rencana tugas dan pekerjaan serta peluang karir yang ada pada PT. Interaktif Media Siber dapat dilihat dari hasil tanggapan responden, variabel retensi karyawan (Y) dengan nilai tertinggi 4,30 dan nilai terendah 3,83 maksudnya adalah responden merasa sistem retensi karyawan di PT. Interaktif Media Siber sudah baik yang di mana menurut tanggapan responden karyawan akan merasa yakin terhadap keberlangsungan pekerjaan di perusahaan yang juga di dorong dengan rasa tanggung jawab dalam mencapai tujuan organisasi, adanya pelatihan yang mengembangkan pengetahuan dan keterampilan sehingga memberikan kesempatan yang sama untuk mengembangkan karir di perusahaan juga di dukung dengan penghargaan yang sangat di hargai sesuai berdasarkan kompetensi yang dimiliki, tak hanya itu perusahaan memberikan jaminan lingkungan kerja yang aman, manajemen karyawan yang adil tidak memihak dan seluruh karyawan dapat membaur atau membangun hubungan meskipun berbeda unit/bagian yang di mana dalam penilaian ini semua dalam kategori baik.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan

Hasil ini mendukung 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 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). Adapun 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 dari penelitian yang menunjukkan bahwa dimana kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap retensi karyawan.

Hal ini berarti Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Retensi Karyawan. Hal ini terlihat pada uji t yang menyatakan memiliki nilai berdasarkan uji $t_{hit} > t_{tabel}$ ($3.271 > 2.026$) dan ($sig \alpha = 0,002 < 0,050$), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan *Kompensasi* terhadap Retensi Karyawan pada PT. Interaktif Media Siber. Hasil ini sesuai dengan apa yang terdapat dalam hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap retensi karyawan. Pengaruh positif berarti apabila karyawan memiliki kompensasi yang tinggi maka retensi karyawan akan meningkat. Dimana PT. Interaktif Media Siber telah memberikan penghargaan atau imbalan yang diterima oleh pegawai yang diberikan oleh organisasi seperti gaji dan upah, insentif, tunjangan, asuransi kesehatan, kompensasi karir dan kompensasi sosial (Ulfatri dan Tri Wiyanto, 2016) yang di mana pada tabel 4.8 penilaian responden mengenai variabel kompensasi pada kategori baik. Menurut (Astuti, 2014) Jika kompensasi yang didapatkan karyawan dapat memenuhi kebutuhan maka tingkat retensi karyawan akan 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 sebagaimana pendapat menurut Handoko (2014:193), 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. Menurut Swaminathan (2013), menyatakan bahwa peningkatan kepuasan kerja akan mempengaruhi kualitas kerja karyawan, dimana akan memiliki pengaruh yang baik terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Hal ini berarti Kepuasan Kerja 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* yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8.630 > 2.026$) dan ($sig \alpha = 0,000 < 0,050$), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan Kepuasan Kerja terhadap Retensi Karyawan pada PT. Interaktif Media Siber. 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. Di mana PT Interaktif Media Siber telah meningkatkan

kepuasan kinerja karyawan yang mana faktor dari kepuasan kerja yang berasal dari dalam diri karyawan seperti usia, jenis kelamin, kepribadian tingkat stres kerja dan lamanya mengabdikan pada perusahaan. Kemudian faktor eksternal yang mana mempengaruhi kepuasan kerja yang berasal dari luar diri karyawan ialah gaji yang diperoleh, hubungan rekan kerja dan kesempatan mendapatkan promosi. Dimana hasil dari tanggapan responden pada tabel 4.9 yang mana dilakukan oleh peneliti dengan penilaian pada kategori baik. Menurut Swaminathan (2013), menyatakan bahwa peningkatan kepuasan 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 Kadek Arya Reta Aditersna dan Ni Wayan (2018) yang berjudul "Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Retensi Karyawan di Kutabex Hotel. Penelitian yang dilakukan oleh Putu Suindra Aditya Pradipta dan I Gusti Made Suwandana (2019) 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 sebagaimana pendapat 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. 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 *Kompensasi* X_1 dan *Kepuasan Kerja* X_2 memiliki pengaruh terhadap Retensi Karyawan (Y), hal ini terlihat pada uji F yang menyatakan nilai $sF_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu ($308.712 > 2.249$) dan ($sig \alpha = 0.000 < 0,050$), 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. Interaktif Media Siber. Hasil ini sesuai dengan apa yang terdapat dalam hipotesis (H_3) yang menyatakan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap retensi karyawan yang memberikan Pengaruh positif berarti apabila karyawan memiliki kompensasi dan kepuasan kerja yang tinggi maka retensi karyawan akan meningkat. Dimana kemampuan perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang potensial yang di miliki untuk tetap loyal terhadap perusahaan. Dengan dimensi seperti komponen organisasi, peluang karir organisasi. Penghargaan, rencana tugas dan pekerjaan serta hubungan karyawan (Methis & Jockson, 2006). adapun hasil analisis penelitian responden pada tabel 4.10 dengan penilaian pada kategori baik. Sehingga dengan tingginya retensi karyawan atau *employee retention* sangat di butuhkan dalam hal meningkatkan kinerja karyawan. Menjaga tingginya retensi karyawan akan dapat meningkatkan efektifitas kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan bahwa penelitian ini menunjukkan sejalan dengan penelitian terdahulu Marina (2015), Saditya Pradipta (2019), Lisdayanti (2015), Kadek Elsa Osiana Dewi dan I Gede Riana (2019), Ida Bagus Gede Swambawa dan Agoes Ganesha Rahyuda (2016), 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

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Pada PT. Interaktif Media Siber, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan pada PT. Interaktif Media Siber.
2. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan pada PT. Interaktif Media Siber.
3. Kompensasi dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Retensi Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditeresna Reta Arya Kadek, dan Mujuati Wayan Ni. (2018). Pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap retensi karyawan di kutabek Hotel.Bali.Universitas Udayana.
- Anas, Khaidir (2011). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, PT. Karya Mitra Muda, 1-11.
- 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.
- Astuti, Diah Puji (2014). Pengaruh Kompensasi terhadap Retensi Karyawan melalui Kepuasan Kerja dan Komitmen Aektif pada beberapa Rumah Sakit di DKI Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran*. 7 (1) 214-215.
- Damayanti Nadila dan Arianti Fajar. (2017). Hubungan Kepuasan kerja dengan Retensi Staf Rumahsakit. Halaman: 36.Sulawesi Barat.UNI Syarif Hidayatullah.
- Darmi Palle Ahmad.(2020) *Manajemen Kepuasan Kerja dan keterikatan pegawai*. Jakarta. ADIDA Infini Maksima.
- 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.
- Lancha Durti Sumantri & Khairul bahrn, (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan PT. Selamat Grup Kota Bengkulu.
- 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.
- Lubiss, Rahman (2015), Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan dampaknya terhadap Retensi Karyawan PMI. *Jurnal Manajemen* 4 (1), 164-173.
- M. Butarbutar dan L. Lisdayanti, (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Retensi Karyawan pada PT. BUMI SARI PRIMA PEMATANGSIANTAR*. Maker.ac.id. Vol.1, Juni 2015.
- M. Butarbutar dan Marina, (2015). *Pengaruh Kompensasi terhadap Retensi Karyawan pada Toko Harum Manis Pematangsiantar*. Maker.ac.id. Vol.1, No.2(2015).
- Malayu Hasibuan.(2020). *Manajemen Sumber Daya manusia Edisi Revisi*. Jakarta.PT Bumi Aksara.
- Mobley, W. H. (1986). *Pergantian Karyawan : Sebab-Akibat Dan Pengendaliannya*. Jakarta : PT Pustaka BinamanPressindo.
- MudrajatKuncoro. (2013). *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi Edisi 4*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Nitisemito, Alex S. 1992. *Manajemen Personalia*. Ghaila Indonesia: Jakarta.
- Onsardi, O., Finthariasari, M., & Hermawan, D. J. (2021) The Influence of Human Resource Management Practices on Employee Outcomes in Private and Public Banking in Indonesia. *Geographical Education (RIGEO)*, 11(9), 1-8.
- Ovinda Pramana Putri (2013). "*Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putra Masindo Utama Palembang*". *Skripsi*. Universitas IBA.
- Pahlawan, A.(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.
- Pradipta Aditya Putu, dan Suwadana Made Gusti I. (2019). Pengaruh Kompensasi, kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap retensi karyawan. Bali. Universitas Udayana.
- Pramitha, Gede Dana, IWayan 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).
- Pratiwi, anggy, yunia, putu, luh. (2017). **Pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap retensi karyawan pada hotel santika nusa**. Bali : FEBI Univerritas Udayana.
- Purdbarini, Hardading, Amanda. (2021). **Analisis budaya organisasi, komitmen organisasi dan kompensasi terhadap peningkatan retensi karyawan karyawan KUD sri tanjong**. halaman: 313 Luamajang: STIE Gama Lumajang.
- 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.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ke-3*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono.(2014). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sulastri, S., (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83-98.
- Sumantri, L. D., & Bahrin, K. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Selamat Group Kota Bengkulu). (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 3(1), 11-21.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Swambawa Putra, Ida Bagus. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan *Percieved Organizationn Support (POS)* Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*. 5 (2), pp: 829-830.
- 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).
- Yasyifa Azak Afina, dan Raharso Sri. (2019) pengaruh pekerjaan konflik pekerjaan terhadap kepuasankerja di industry perbankan.Bandung. Politeknik Negeri Bandung.
- Yulandri, Y. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203-213.