

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Istilah ini amat sangat berhubungan dengan imbalan finansial (financial reward) yang diberikan kepada seseorang atas dasar hubungan pekerjaan (7).

Kompensasi juga menjadi faktor bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Besarnya kompensasi akan memengaruhi kinerja karyawan sehingga perusahaan harus melakukan komunikasi dengan karyawan untuk menentukan besaran kompensasi yang akan didapat agar karyawan bekerja dengan profesional. Keberhasilan dalam menentukan kompensasi yang layak bagi karyawan akan menentukan bagaimana kualitas sumber daya manusia akan bekerja, yang akan berkaitan dengan efektivitas dan efisiensi dalam perusahaan. Selain itu, kompensasi yang layak juga akan menentukan keberlangsungan suatu perusahaan dalam lingkungan persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Dengan begitu, kompensasi yang tepat dan sesuai akan memengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh karyawan. Ketika

kompensasi tidak sesuai dengan harapan karyawan maka akan terjadi penolakan hingga dapat timbulnya suatu demonstrasi karyawan (8).

Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima seorang karyawan sebagai sebuah imbalan ataupun balas jasa dalam bentuk finansial maupun non finansial. Adanya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan tentu menimbulkan dampak positif yang mampu memberikan keuntungan, baik untuk perusahaan maupun karyawan (9). Berikut dampak positif yang bisa perusahaan atau organisasi dapatkan:

- 1) Membuat karyawan terpacu untuk selalu berprestasi dan bekerja dengan giat.
- 2) Dapat menjadi daya tarik juga bagi para pencari kerja yang berkualitas.
- 3) Citra perusahaan tampak lebih baik dibanding kompetitor.
- 4) Perusahaan bisa mendapatkan pekerja berkualitas.
- 5) Memudahkan proses administrasi dan aspek hukum yang ada.

b. Jenis-Jenis Kompensasi

Pada umumnya kompensasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu (10):

- 1) Kompensasi langsung (*direct compensation*). Kompensasi langsung adalah kompensasi yang dapat dirasakan langsung oleh karyawan, dapat berupa gaji pokok, tunjangan, insentif yang menjadi hak karyawan dan merupakan kewajiban perusahaan untuk memberikan kompensasi tersebut.
 - a) Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada

karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.

- b) Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan.
- c) Insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang tertentu, karena keberhasilan prestasinya di atas standar.

2) Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*). Kompensasi tidak langsung adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai upaya perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Kompensasi ini diberikan diluar dari gaji, tunjangan, maupun insentif. Kompensasi tidak langsung dapat berupa fasilitas yang disediakan oleh perusahaan untuk karyawannya, seperti rumah, pelayanan kesehatan gratis, dll.

c. Tujuan Kompensasi

Berikut adalah beberapa tujuan kompensasi, antara lain :

- 1) Mempertahankan karyawan berprestasi yang sudah ada. Tujuan pertama adalah mempertahankan karyawan yang dianggap potensial dan berkualitas untuk bisa tetap bekerja. Hal tersebut juga berguna untuk mencegah tingkat perputaran kerja karyawan yang tinggi.
- 2) Mendapatkan karyawan yang berkualitas. Salah satu cara agar sebuah perusahaan atau organisasi mendapatkan karyawan atau calon pelamar yang berkualitas adalah dengan memberikan tingkat kompensasi yang cukup kompetitif dibandingkan dengan perusahaan/organisasi lain.

- 3) Menjamin adanya keadilan dalam perusahaan. Tujuan lainnya adalah menjamin terpenuhinya keadilan dalam hubungan antara manajemen dan karyawan. Ini juga bertujuan sebagai balas jasa organisasi atas apa saja yang sudah dilakukan atau diabdikan seorang karyawan kepada perusahaan. Jadi, keadilan dalam pemberian upah, bonus, insentif, dll dalam perusahaan mutlak dipertimbangkan oleh perusahaan.
- 4) Mengefisiensi biaya. Tujuan yang satu ini dimaksudkan, jika sebuah perusahaan merencanakan atau mengadakan program kompensasi yang rasional, maka akan membantu perusahaan atau organisasi tersebut mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia pada tingkat biaya yang layak. Dengan upah, insentif, bonus, dll yang kompetitif, perusahaan akan memperoleh keseimbangan dari etos kerja karyawan yang meningkat.
- 5) Memenuhi administrasi legalitas. Dalam administrasi kompensasi yang seharusnya ada di setiap perusahaan juga terdapat batasan legalitas yang diatur oleh pemerintah dalam sebuah undang-undang. Jadi, pengadaan administrasi ini dalam sebuah perusahaan juga bertujuan untuk memenuhi administrasi legalitas.
- 6) Memicu adanya perubahan perilaku dan sikap yang semakin baik. Tujuan yang diharapkan perusahaan dari adanya kompensasi yang layak dan adil kepada karyawan adalah karyawan dapat memiliki sikap dan perilaku yang baik dan dapat menguntungkan serta mempengaruhi produktivitas kerja. Kerja yang baik, kesetiaan,

pengalaman, tanggung jawab dan perilaku-perilaku lainnya yang dapat meningkat berkat dihargai melalui fasilitas yang efektif dari perusahaan/organisasi.

d. Indikator Kompensasi

Pemberian kompensasi untuk karyawan tentu memiliki indikator yang berbeda-beda. Indikator kompensasi tersebut antara lain (11):

- 1) Gaji yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai sebuah balas jasa atas kontribusinya.
- 2) Upah yang diberikan merupakan imbalan secara langsung kepada karyawan yang berdasarkan jam kerja.
- 3) Insentif, adalah sebuah imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi dari standar yang telah ditentukan
- 4) Tunjangan, merupakan sebuah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai sebuah imbalan atas pengorbanannya.
- 5) Fasilitas, merupakan sebuah sarana penunjang yang diberikan perusahaan.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu atau fasilitas yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan dan produktivitas kerja karyawan. Fasilitas yang terdapat dalam lingkungan kerja dapat mendukung karyawan dalam

menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan hasil kerja karyawan dalam suatu perusahaan (12).

Lingkungan kerja terbagi 2 (dua), yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah segala aspek fisik (pegawai dan peralatan kerja) yang ada di sekitar karyawan. Lingkungan kerja non fisik merupakan suasana kerja, hubungan kerja, baik antara sesama rekan kerja, ataupun antara karyawan dengan atasan. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, antara lain: faktor individu, kepemimpinan, tim, sistem, dan faktor situasional. Faktor individu antara lain mencakup pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan komitmen. Faktor kepemimpinan merupakan kualitas pemimpin dalam memberikan arahan dan dorongan kepada karyawan. Faktor tim mencakup antara lain kerja sama, semangat, dukungan dan kekompakan anggota tim. Faktor sistem meliputi fasilitas dan infrastruktur organisasi. Adapun, faktor situasional mencakup perubahan lingkungan, baik internal maupun eksternal (13).

b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Adapun jenis-jenis lingkungan kerja adalah (14):

- 1) Struktur kerja, adalah pekerjaan yang diberikan kepada pegawai yang sudah berada di dalam struktur kerja serta organisasi yang baik.
- 2) Tanggung jawab kerja, dengan tanggung jawab kerja, maka pegawai tahu apa saja tanggung jawab mereka selama berada di dalam tempat kerja.
- 3) Perhatian, merupakan suatu kesadaran jiwa seseorang yang

ditunjukkan yang berada dalam diri maupun diluar diri.

- 4) Dukungan pimpinan, suatu kondisi dimana seseorang diberi dorongan sehingga merasa aman dan nyaman secara psikologis.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Siagian, indikator lingkungan kerja yaitu (15):

- 1) Hubungan rekan kerja setingkat, hubungan dengan rekan kerja kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik sesama rekan kerja.
- 2) Hubungan atasan dengan bawahan, hubungan atasan dengan bawahan harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing – masing.

3. Retensi Karyawan

a. Pengertian Retensi Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson, retensi merupakan upaya untuk mempertahankan agar tetap berada dalam organisasi guna mencapai tujuan organisasi tersebut. Retensi karyawan adalah seberapa banyak karyawan sebuah perusahaan tetap berada di perusahaan tersebut dalam jangka waktu tertentu. Jika ingin memaksimalkan retensi, seharusnya perusahaan harus memaksimalkan jumlah karyawan yang tetap dalam perusahaan karena memang karyawan tersebut ingin tetap dalam perusahaan, bukan karena paksaan dari perusahaan (16).

Berdasarkan pemaparan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa retensi karyawan adalah usaha atau upaya perusahaan dalam mempertahankan karyawan yang potensial agar memiliki rasa loyalitas

hingga tidak akan meninggalkan perusahaan, oleh karena sebab itu sudah menjadi tantangan sendiri untuk setiap perusahaan agar memiliki cara untuk mempertahankan karyawan.

Retensi karyawan adalah suatu hal penting yang harus selalu mendapatkan perhatian oleh perusahaan, karena semakin baik tingkat retensi karyawan berarti karyawan memiliki nilai loyalitas yang tinggi, serta perusahaan mampu mempertahankan karyawan sesuai dengan kebutuhannya. Jika nilai retensi karyawannya rendah maka bisa dipastikan bahwa suatu Perusahaan mengalami perputaran karyawan yang tinggi sehingga hal tersebut akan mempengaruhi Tingkat kinerja Perusahaan (17).

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Retensi Karyawan

Pendapat Prasetyo dan Suryono, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi retensi karyawan, diantaranya (18):

1) Lingkungan Kerja

Lingkungan menjadi faktor utama membuat karyawan merasa betah dan nyaman berada di perusahaan selain itu lingkungan yang tepat akan membuat perusahaan menjadi lebih menarik

2) Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja dapat mempengaruhi retensi karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka dan lingkungan kerja cenderung lebih termotivasi lebih termotivasi dan termotivasi untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan dan lingkungan kerja cenderung

mencari pekerjaan yang lebih baik di tempat lain. Ketika karyawan merasa senang dengan pekerjaan dan lingkungan kerja mereka, mereka cenderung merasa terikat dan memiliki loyalitas yang lebih besar terhadap perusahaan. Hal ini dapat mengurangi tingkat turnover karyawan dan mempertahankan keahlian dan pengetahuan karyawan dalam organisasi. Hal ini dapat meingkatkan tingkat turnover karyawan dan karyawan mengurangi retensi karyawan di perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memastikan kepuasan karyawan untuk mempertahankan karyawan yang berbakat dan terampil di perusahaan.

3) Hubungan Karyawan

Hubungan yang baik dan harmonis membuat karyawan merasa dianggap dan membuat hubungan semakin erat antara satu dengan yang lainnya.

4) Dukungan perusahaan

Memberikan fasilitas yang relevan adalah tugas perusahaan sebagai bentuk perhatian kepada karyawan.

c. Indikator Retensi Karyawan

Indikator retensi karyawan dijelaskan oleh Sumarni sebagai berikut (19):

1. Komponen organisasi, komponen organisasi merupakan segala sesuatu yang terdapat didalam organisasi tersebut. Komponen organisasi dapat meliputi nilai dan budaya, strategi dan peluang,

manajemen yang baik, keamanan serta kontinuitas.

2. Penghargaan, setiap kinerja karyawan, maka perusahaan wajib memberikan penghargaan sebagai bentuk kepedulian perusahaan atas usaha yang telah dilakukan oleh karyawan. Penghargaan dapat berupa gaji dan tunjangan, perbedaan penghargaan kinerja, pengakuan serta bonus sesuai pencapaian.
3. Rancangan tugas dan pekerjaan, perusahaan wajib memberikan penjelasan sedetail mungkin terkait tugas dan tanggungjawab yang harus dilakukan karyawan, seperti tanggungjawab dan otonomi kerja, fleksibilitas kerja, kondisi serta keseimbangan kerja.

Indikator retensi karyawan dijelaskan oleh Hilya S, Ferdian F sebagai berikut (29):

1. Jaminan kesehatan, merupakan bentuk fasilitas kesejahteraan yang disediakan oleh perusahaan guna memenuhi kebutuhan karyawan terhadap pelayanan kesehatan. Jaminan ini dapat mencakup asuransi kesehatan, akses terhadap fasilitas medis, serta program kesehatan lainnya yang bertujuan untuk menjaga keseimbangan fisik dan psikologis karyawan agar rasa ingin bertahan pada perusahaan semakin meningkat.
2. Ketersediaan fasilitas perusahaan, mengacu pada penyediaan sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan tugas karyawan secara optimal. Fasilitas ini dapat berupa infrastruktur fisik, alat kerja, ruang kerja dan tempat beristirahat dari pekerjaan.
3. Hubungan positif antar rekan kerja, merujuk pada interaksi yang

harmonis antar rekan kerja, hubungan positif antar rekan kerja ini berkaitan dengan perlakuan adil atau tidak adil antar rekan kerja.

4. Pengakuan atas kontribusi pekerjaan, merupakan bentuk pujian yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas pencapaian kerja yang telah diraih. Pengakuan ini dapat berupa penghargaan formal maupun informal yang bertujuan untuk memotivasi karyawan serta meningkatkan komitmen karyawan mereka terhadap organisasi.

B. Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang menjadi referensi yang berkaitan dengan penelitian ini, diantaranya sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Penelitian Terdahulu	Keterangan
1.	Penelitian, Tahun, Judul	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Di Grand Rocky Hotel Bukittinggi [10]
	Fokus dan Tujuan Penelitian	Fokus penelitian ini adalah pada hubungan antara lingkungan kerja, kompensasi, dan retensi karyawan, Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi akibat lingkungan kerja dan kompensasi terhadap retensi karyawan.
	Metode Penelitian, Populasi dan Sampling	Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif asosiatif berbentuk hubungan kausal. Data dikumpulkan dengan alat riset, dan hipotesis diuji melalui analisis kuantitatif atau statistik, Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan di Grand Rocky Hotel Bukittinggi. Semua populasi

No.	Penelitian Terdahulu	Keterangan
		diambil sebagai sampel menggunakan metode sampel jenuh
	Temuan Penelitian	Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi di Grand Rocky Hotel Bukittinggi memiliki pengaruh signifikan terhadap retensi karyawan.
2.	Penelitian, Tahun, Judul	Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Retensi Karyawan Di Rumah Sakit Di Kota Batam [11]
	Fokus dan Tujuan Penelitian	Untuk mengeksplorasi faktor-faktor yang mempengaruhi retensi karyawan di rumah sakit di Kota Batam, dengan meneliti variabel keseimbangan kehidupan kerja, kompensasi, dan manajemen bakat serta Mediasi kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan terhadap retensi karyawan, untuk lebih mengenal variabel-variabel yang berdampak pada retensi karyawan, sehingga dapat membantu organisasi dalam mempertahankan karyawan untuk periode yang lebih lama.
	Metode Penelitian, Populasi dan Sampling	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, penelitian ini berfokus pada pegawai rumahsakit di kota batam, dengan populasi meliputi seluruh pekerja rumah sakit dengan berbagai jabatan dan pangkat, kuosieoner dibagikan untuk mengolah data.
	Temuan Penelitian	Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja, kompensasi, dan manajemen bakat memiliki pengaruh signifikan terhadap retensi karyawan di rumah sakit di kota batam.
3.	Penelitian,	Pengaruh kompensasi Dan Lingkungan Kerja Non

No.	Penelitian Terdahulu	Keterangan
	Tahun, Judul	Fisik Terhadap Retensi Karyawan Di Badan Amil Zakat Nasional Propinsi Jawa Timur [12]
	Fokus dan Tujuan Penelitian	Fokus dan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui nilai hubungan kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap retensi karyawan di Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menganalisis apakah kompensasi dan lingkungan kerja non fisik dapat memprediksi tingkat retensi karyawan di organisasi tersebut.
	Metode Penelitian, Populasi dan Sampling	Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini melibatkan pengumpulan data melalui kuesioner dan dokumentasi, Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur.
	Temuan Penelitian	Penelitian ini menemukan bahwa kompensasi yang baik dan lingkungan kerja nonfisik yang positif berpengaruh terhadap retensi karyawan. Dukungan dari kelompok kerja, penerapan prinsip keterbukaan, dan kesediaan rekan kerja untuk membantu adalah faktor-faktor penting yang mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bekerja di organisasi tersebut.
4.	Penelitian, Tahun, Judul	Pengaruh Program Pelatihan Terhadap Retensi Karyawan Di Hotel Alila [13]
	Fokus dan Tujuan Penelitian	Fokus penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan memunculkan hubungan antara program pelatihan dan retensi karyawan, Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap retensi karyawan di Hotel Alila SCBD Jakarta.
	Metode	Metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan

No.	Penelitian Terdahulu	Keterangan
	Penelitian, Populasi dan Sampling	data statistik, total sampel dari karyawan Hotel Alila SCBD
	Temuan Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan di Hotel Alila SCBD
5.	Penelitian, Tahun, Judul	Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Di Pt Kharisma Asia Makmur [14]
	Fokus dan Tujuan Penelitian	Berfokus pada pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kompensasi terhadap retensi karyawan di PT Kharisma Asia Makmur. Penelitian ini menyoroti pentingnya lingkungan kerja yang nyaman dan aman serta kompensasi yang baik dalam mempertahankan karyawan, Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kompensasi terhadap retensi karyawan di PT Kharisma Asia Makmur.
	Metode Penelitian, Populasi dan Sampling	Metode penelitian yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang diolah menggunakan program IBM SPSS Statistic, Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Kharisma Asia Makmur.
	Temuan Penelitian	Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa ketiga variabel independen tersebut secara parsial berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan.
6.	Penelitian, Tahun, Judul	Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Retensi Karyawan [15]
	Fokus dan Tujuan Penelitian	Penelitian ini berfokus pada hubungan antara kepuasan kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap retensi karyawan di PT. Gazia Multi Usaha, untuk

No.	Penelitian Terdahulu	Keterangan
		menganalisis pengaruh kepuasan kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap retensi karyawan di PT. Gazia Multi Usaha.
	Metode Penelitian, Populasi dan Sampling	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda, Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Gazia Multi Usaha.
	Temuan Penelitian	Hasil temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan di PT. Gazia Multi Usaha. Analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara signifikan memprediksi retensi karyawan.
7.	Penelitian, Tahun, Judul	Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan pada PT.NIC [16]
	Fokus dan Tujuan Penelitian	Penelitian ini berfokus pada pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap retensi karyawan di PT NIC, Makassar, Tujuan dari penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui apakah faktor kompensasi dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap retensi karyawan, dan (2) Untuk mengetahui faktor yang dominan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT NIC Cabang Makassar.
	Metode Penelitian, Populasi dan Sampling	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linear Berganda, Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT NIC.
	Temuan Penelitian	Bahwa kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap

No.	Penelitian Terdahulu	Keterangan
		retensi karyawan di PT NIC. Secara parsial, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, sementara kompensasi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan.
8.	Penelitian, Tahun, Judul Fokus dan Tujuan Penelitian Metode Penelitian, Populasi dan Sampling Temuan Penelitian	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Perceived Organizational Support (POS) Terhadap Retensi Karyawan Pada PT. Saprotan Utama Nusantara Semarang[17] Tujuan dari riset ini ialah melihat pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, serta Perceived Organizational Support terhadap Retensi Karyawan di PT Saprotan Utama Nusantara Semarang. Riset ini menerapkan metode pendekatan kuantitatif dengan analisis data regresi linier berganda serta menggunakan uji koefisien determinasi (R ²) dengan memakai program SPSS. Temuan riset ini memperlihatkan variabel Kompensasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, variabel Lingkungan Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, serta variabel Perceived Organizational Support terbukti berkorelasi secara signifikan serta positif terhadap retensi karyawan.
9.	Penelitian, Tahun, Judul Fokus dan Tujuan Penelitian	Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Pada Cv Tiga Saudara Kalasan[18] Penelitian ini dilakukan untuk menguji secara simultan pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap retensi karyawan CV Tiga Saudara Kalasan, Yogyakarta.

No.	Penelitian Terdahulu	Keterangan
	Metode Penelitian, Populasi dan Sampling	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian kausal. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Tiga Saudara Kalasan. Sedangkan sampel pada penelitian ini adalah semua populasi atau seluruh karyawan CV Tiga Saudara Kalasan. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.
	Temuan Penelitian	Hasil analisis diperoleh bahwa: 1) Budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap retensi karyawan, 2) Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, 3) Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap retensi karyawan, 4) Kemudian secara simultan diperoleh hasil bahwa variabel budaya organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap retensi karyawan pada CV Tiga Saudara Kalasan, Yogyakarta.
10.	Penelitian, Tahun, Judul	Pengaruh Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan di PT. Intracawood Cabang Tarakan,[19]
	Fokus dan Tujuan Penelitian	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap retensi karyawan di PT Intracawood Cabang Tarakan
	Metode Penelitian, Populasi dan Sampling	Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini responden yang berkerja pada perusahaan PT. Intracawood Cabang Tarakan. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

No.	Penelitian Terdahulu	Keterangan
	Temuan Penelitian	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa : (1) Nilai pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap retensi karyawan, (2) Nilai kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap retensi karyawan dan (3) Nilai kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap retensi karyawan. Hasil ini membawa implikasi bagi peneliti selanjutnya untuk mengkaji bidang manajemen SDM terutama mengenai retensi karyawan. Temuan penelitian ini membawa implikasi bagi perusahaan PT.Intracawood untuk merumuskan strategi pengembangan karir, kepuasan kerja dan kompensasi agar mampu mempengaruhi retensi karyawan.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu yang telah dipaparkan dalam Tabel 1, terdapat kesamaan dengan penelitian ini, yaitu bahwa kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap retensi karyawan. Beberapa penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan kompensasi yang memadai dapat meningkatkan tingkat retensi karyawan dalam suatu organisasi. Kesamaan ini menjadi dasar bagi peneliti dalam merumuskan hipotesis penelitian.

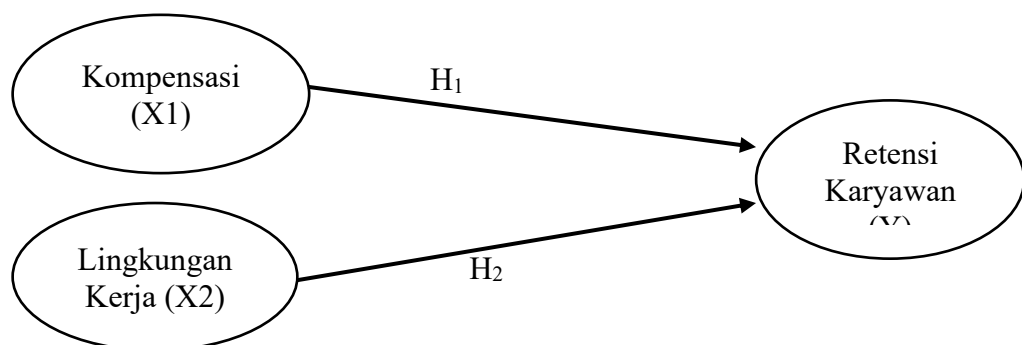
Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada metode penelitian yang digunakan, objek penelitian, lokasi penelitian, serta indikator yang dianalisis. Penelitian ini akan memberikan perspektif baru dalam memahami bagaimana kompensasi dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi retensi karyawan dengan mempertimbangkan variabel-variabel

yang lebih relevan dengan kondisi perusahaan yang menjadi objek penelitian.

C. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan pemikiran dari penulis yang dijadikan model pemikiran atau landasan gagasan dalam memperkuat indikator pada penelitian ini. Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel bebas yaitu kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2), serta variabel terikat yaitu retensi karyawan (Y). Hubungan antara masing-masing variabel dalam penelitian ini didukung oleh beberapa penelitian terdahulu, seperti penelitian yang dilakukan oleh Hilya & Ferdian yang menyatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Selanjutnya, hasil penelitian yang dilakukan oleh Ngazo & Ratnawati) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja non-fisik dan kompensasi berperan dalam meningkatkan retensi karyawan di PT Kharisma Asia Makmur.

Berdasarkan kajian dan hasil penelitian terdahulu yang relevan, penulis mengambil kesimpulan bahwa terdapat dugaan kuat bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap retensi karyawan dengan lingkungan kerja sebagai variabel yang memperkuat hubungan tersebut. Keterkaitan ini dapat digambarkan pada kerangka pikir sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

Sumber: Data primer, diolah 2025

D. Perumusan Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan kerangka berpikir maka hipotesis-hipotesis dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Retensi Karyawan

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Hilya & Ferdian (2024) serta Anshori (2018), kompensasi berpengaruh terhadap retensi karyawan. Studi yang dilakukan di Grand Rocky Hotel Bukittinggi dan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang baik dapat meningkatkan tingkat retensi karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut, maka dirumuskan hipotesis berikut:

H_{a1} : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Retensi Karyawan

Berdasarkan penelitian oleh Nelson & Apriyana (2024) dan Ngazo & Ratnawati (2022), lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan retensi karyawan. Faktor-faktor seperti kenyamanan, keamanan, dan hubungan kerja yang positif berperan dalam membuat karyawan bertahan lebih lama di perusahaan. Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut, maka dirumuskan hipotesis berikut:

H_{a2} : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan.

3. Variabel paling berpengaruh terhadap Retensi Karyawan

Berdasarkan penelitian (Rossynta, dkk., 2023) lingkungan kerja paling berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan pada PT Saprotan Utama Nusantara Semarang. Hal tersebut juga didukung dengan hasil penelitian (Hilya & Ferdian, 2024) bahwa variabel lingkungan kerja paling berpengaruh terhadap retensi karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dirumuskan hipotesis berikut:

H_{a3} : Lingkungan kerja paling berpengaruh terhadap retensi karyawan.

