



Dampak Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan

Aisyah Tri Adinda¹

Emilda²

Mohammad Kurniawan Darmaputera³

¹Fakultas Ekonomi, Universitas Indo Global Mandiri

Email : 2021510143@students.uigm.ac.id

²Fakultas Ekonomi, Universitas Indo Global Mandiri

Email : emilda@uigm.ac.id

³Fakultas Ekonomi, Universitas Indo Global Mandiri

Email: kurniawan@uigm.ac.id

Diterima: 15 Maret 2025

Direview: 9 April 2025

Dipublikasikan: 30 Juni 2025

Abstract

Employee retention will increase when employees feel satisfied with their job. To encourage employee retention, companies must be able to respond to employees' needs, including compensation, the physical work environment and job satisfaction. This study aims to examine the impact of compensation, non-physical work environment, and job satisfaction on employee retention at PT. Riau Food Lastari Palembang. This research employs a quantitative method with a total 65 population and sample of 65 employees, selected using purposive sampling. The results indicate that compensation, non-physical work environment, and job satisfaction simultaneously have a significant effect on employee retention. Partially, the non-physical work environment has the most substantial impact compared to other variables.

Keywords: Compensation, Non-Physical Work Environment, Job Satisfaction, Employee Retention, MSDM

Abstrak

Retensi karyawan akan meningkat apabila karyawan merasa puas terhadap pekerjaan. Untuk mendorong retensi karyawan, perusahaan harus mampu merespon kebutuhan-kebutuhan Karyawan antara lain yaitu kompensasi, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja. Studi bertujuan untuk mengetahui bagaimana dampak kompensasi, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja terhadap retensi karyawan di PT. Riau Food Lastari. studi ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah 65 populasi dan sampel karyawan sebanyak 65 orang yang akan dijadikan sampel purposive sampling. Temuan studi ini menemukan bahwa kompensasi, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja secara simultan memperlihatkan pengaruh signifikan terhadap retensi karyawan. Secara parsial, lingkungan kerja non fisik memberikan dampak yang paling besar dibandingkan variabel lainnya.

Kata kunci: Kompensasi, lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja, Retensi karyawan, MSDM

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia adalah komponen penting guna mencapai tujuan perusahaan. Retensi karyawan menjadi komponen penting pada menjaga stabilitas organisasi terutama pada mempertahankan karyawan yang memperlihatkan keterampilan dan pengalaman tinggi. Menurut (Wijaya, 2022) retensi karyawan adalah situasi ketika karyawan memilih untuk tetap bekerja pada suatu perusahaan meskipun termampu kesempatan kerja lain. Tingkat retensi yang tinggi mampu memberikan gambaran keadaan kondisi kerja yang baik, kepuasan kerja, serta kebijakan perusahaan yang efektif pada mempertahankan pekerja.

Beberapa komponen yang mempengaruhi retensi karyawan yaitu kompensasi, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja. Kompensasi adil dan bersaing mampu mendorong loyalitas karyawan dan mengurangi keinginan untuk berpindah ke perusahaan lain (Wibowo & Gunarto, 2023). Menurut studi (Yohanes & Honorata, 2022) kebijakan kompensasi yang bersaing berkontribusi pada rendahnya tingkat turnover karyawan di perusaha. Selain itu, lingkungan kerja non fisik yang teratur seperti hubungan yang harmonis antara karyawan dan dukungan dari atasan berperan penting pada mendorong retensi karyawan (Prawira et al., 2023). Studi (Dewi, 2019) menyiratkan bahwan suasana kerja yang sehat dan suportif mampu mengurangi turn over dan mendorong produktivitas karyawan.

Kepuasan kerja juga menjadi komponen utama pada retensi karyawan pada perusahaan. Menurut studi (Hernawan & Srimulyani, 2021) karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya dominan memperlihatkan tingkat retensi yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang merasa tidak puas. Studi ini diperkuat oleh studi (Heriyanti & Nasim, 2023) yang menemukan bahwa kepuasan kerja yang tinggi berkontribusi pada peningkatan loyalitas karyawan dan menurunkan tingkat perputaran tenaga kerja pada organisasi.

Meskipun studi mengenai retensi karyawan telah banyak dilakukan namun masih termampu kesenjangan pada studi sebelumnya. Studi oleh (Heriyanti & Nasim, 2023) mengindikasikan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja adalah komponen paling berpengaruh sedangkan kompensasi kurang berpengaruh. Sebaliknya (Yohanes & Honorata, 2022) menekankan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja sebagai komponen utama. Sementara itu, (Dewi, 2019) menekankan bahwa pentingnya aspek lingkungan kerja non fisik pada mempertahankan karyawan. Perbedaan temuan menunjukkan belum adanya konsistensi pada menentukan variabel yang paling berpengaruh terhadap retensi karyawan.

Studi ini dengan kebaruan sebagai objek studi yang belum pernah diteliti sebelumnya yaitu PT. Riau Food Lastari, pendekatan simultan terhadap variabel dependen pada satu model pengujian, penekanan pada lingkungan kerja non fisik sebagai variabel yang jarang diteliti secara menpada. Studi ini bertujuan memberikan pemahaman yang lebih menpada terhadap komponen-komponen retensi karyawan.

PT. Riau Food Lastari menghadapi tantangan pada mempertahankan karyawan. Berikut data turnover karyawan :

Tahun	Jumlahkaryawan	Jumlah karyawan keluar	Jumlah karyawan akhir
2020	120	30	90
2021	90	11	79
2022	79	8	71
2023	71	6	65
2024	65	0	65

Sumber: Diolah, 2024

Tingkat turnover karyawan pada tiga tahun terakhir mengalami penurunan. Beberapa komponen yang menjadi penyebabnya adalah ketidaksesuaian kompensasi, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja terhadap retensi karyawan di PT. Riau Food Lastari.

KAJIAN PUSTAKA

Kompensasi

Perusahaan memberikan kompensasi dengan tujuan apresiasi terhadap karyawan atas tercapai prestasi dan tujuan perusahaan. Bentuk kompensasi ini dapat bersifat finansial maupun non-finansial, dengan tujuan utama untuk meningkatkan motivasi kerja serta kesetiaan karyawan terhadap organisasi. (Wibowo & Gunarto, 2023) menjelaskan bahwa sistem kompensasi yang adil dan kompetitif berperan pada mendorong kepuasan serta retensi karyawan. Menurut studi (Yohane& Honorata, 2022) kebijakan kompensasi yang bersaing berkontribusi terhadap rendahnya tingkat turnover karyawan. Studi ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan maka semakin besar peluang kemungkinan karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan. Hal ini sejaln dengan studi (Pradipta & Suwandana, 2019) yang mengindikasikan bahwa kompensasi yang kompetitif mampu mendorong retensi karyawan dengan menciptakan rasa keadilan dan kesejahteraan di lingkungan kerja. Namun studi

(Rafsanzhani, 2023) bahwa pada beberapa kasus, kompensasi bukan satu-satunya komponen yang mempengaruhi retensi karyawan. Komponen lain seperti lingkungan kerja dan kepuasan kerja juga berperan penting. Karena itu, perusahaan perlu strategi kompensasi dengan komponen lain yang mendukung kesejahteraan karyawan.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik meliputi aspek positif dan psikologis yang mempengaruhi kedamaian serta produktivitas pada bekerja. Komponen seperti hubungan antara karyawan, komunikasi yang baik, dukungan dari atasan serta budaya organisasi yang positif memperlihatkan peran krusial pada mendorong retensi karyawan. (Prawira et al., 2023) mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mampu menciptakan kenyamanan bagi karyawan sehingga mendorong loyalitas terhadap perusahaan. Studi oleh (Dewi, 2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang harmonis berdampak langsung terhadap kepuasan dan retensi karyawan. Semakin kualitas lingkungan kerja non fisik, semakin tinggi tingkat keterikatan karyawan dengan perusahaan. Hal ini juga di dukung oleh (Ishak & Pratama, 2021) yang mengindikasikan bahwa hubungan kerja yang positif dan komunikasi yang efektif antara atasan mampu mengurangi turnover karyawan.

(Normansyah et al., 2023) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif berperan penting dalam mendorong motivasi serta produktivitas karyawan. Penelitian tersebut menyoroti bahwa suasana kerja yang nyaman mampu membangkitkan semangat kerja sekaligus mengurangi potensi stres di tempat kerja. Selaras dengan temuan tersebut, (Ginarya & Ubaidillah, 2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang menyediakan dukungan emosional dan profesional secara signifikan dapat meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja karyawan. Dari studi diatas mampu dinyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik memperlihatkan peran yang signifikan pada mempertahankan karyawan. Oleh karena itu perusahaan perlu klarifikasi bahwa hubungan antar karyawan, budaya organisasi serta komunikasi pada perusahaan tetap berjalan dengan baik untuk mendorong retensi karyawan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan bagaimana karyawan menilai pekerjaannya termasuk kompensasi, lingkungan dan peluang pengembangan karir. Studi ini menemukan bahwa kepuasan kerja yang tinggi mendorong loyalitas dan retensi karyawan. (Hernawan & Srimulyani, 2021) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja yang berada level tinggi pada pertumbuhan loyalitas karyawan dan menurunkan tingkat turnover. Rosmaini et al., (2019) menyatakan bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi berkontribusi pada peningkatan motivasi dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya umumnya menunjukkan ikatan emosional yang lebih kuat dengan organisasi, sehingga cenderung memiliki keinginan yang lebih rendah untuk mencari peluang kerja di tempat lain.

Studi terkini oleh (Hasanah & Fitiani Dewi, 2023) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja, motivasi kerja, serta peningkatan kedisiplinan karyawan dapat berdampak, yang pada gilirannya turut memperkuat retensi tenaga kerja. Sementara itu, studi yang dilakukan oleh (Idris & Hasbiah, 2023) mengungkapkan bahwa terciptanya keselarasan terkait kehidupan kerja dan pribadi secara signifikan berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja, yang berdampak pada penurunan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Merujuk pada temuan-temuan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kompensasi, motivasi, keselarasan terkait kehidupan kerja dan pribadi, serta lingkungan kerja yang kondusif. Oleh karena itu, organisasi penting untuk menaruh perhatian serius pada aspek-aspek tersebut guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang kemudian akan membawa dampak positif terhadap peningkatan kinerja serta retensi tenaga kerja.

Retensi Karyawan

Retensi karyawan mengacu pada kapasitas suatu organisasi dalam menjaga keberlangsungan tenaga kerja yang kompeten dalam jangka panjang. Faktor-faktor seperti kompensasi yang layak, lingkungan kerja yang mendukung, serta tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki peranan krusial dalam mempertahankan karyawan agar tetap loyal terhadap perusahaan. (Heriyanti & Nasim, 2023) mengindikasikan lingkungan kerja yang kondusif, kompensasi yang adil dan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mampu meningkatkan keinginan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan.

Rizki et al., (2024) yang mengindikasikan pada studinya bahwa dukungan organisasi memperlihatkan pengaruh signifikan sedangkan kompensasi tidak mengindikasikan pengaruh yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa bagi generasi Z, perhatian dan dukungan organisasi lebih krusial pada mempengaruhi keputusan untuk tetap bekerja.

Purba & Arnida Pohan, (2024) studi ini menemukan bahwa lingkungan kerja, budaya organisasi, pengembangan karyawan, dan kepuasan kerja memperlihatkan pengaruh signifikan terhadap retensi karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung dan kesempatan pengembangan karir yang jelas mampu mendorong retensi karyawan pada organisasi.

Berdasarkan studi sebelumnya tersebut maka mampu dinyatakan bahwa retensi karyawan dikendalikan berbagai komponen termasuk lingkungan kerja, kompensasi, dukungan organisasi dan kesempatan pengembangan karir. Organisasi perlu memperhatikan komponen tersebut untuk mendorong retensi karyawan yang mampu mendorong kinerja dan stabilitas organisasi.

HIPOTESIS

Pengaruh Kompensasi terhadap retensi karyawan di PT. Riau Food Lastari

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompensasi yang adil dan kompetitif berkontribusi pada peningkatan loyalitas dan pengurangan keinginan karyawan untuk berpindah kerja. Pradipta dan Suwandana (2019) menyatakan bahwa kompensasi yang layak meningkatkan rasa keadilan dan kesejahteraan karyawan. Yohanes dan Honorata (2022) menemukan bahwa kebijakan kompensasi yang bersaing mampu menurunkan tingkat turnover. Wibowo dan Gunarto (2023) juga menyatakan bahwa kompensasi yang proporsional mendorong keterikatan karyawan terhadap organisasi. Heriyanti dan Nasim (2023) menegaskan pentingnya kompensasi dalam menciptakan kepuasan kerja, yang pada gilirannya memperkuat retensi. Sementara itu, Aryandha dan Aksan (2024) menyebut bahwa kompensasi berkontribusi dalam menciptakan motivasi dan komitmen untuk bertahan di perusahaan.

H1: Kompensasi berpengaruh positif terhadap retensi karyawan di PT. Riau Food Lastari.

Pengaruh Lingkungan kerja non fisik terhadap retensi karyawan di PT. Riau Food Lastari

Lingkungan kerja non fisik yang mendukung, seperti hubungan interpersonal yang harmonis, komunikasi yang efektif, serta dukungan dari atasan, terbukti mendorong kenyamanan dan loyalitas karyawan. Dewi (2019) menunjukkan bahwa suasana kerja yang positif dan suportif mampu menurunkan tingkat turnover. Prawira et al. (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif memperkuat keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan. Ishak dan Pratama (2021) menemukan bahwa hubungan baik antarpegawai serta kepemimpinan yang suportif mempengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan. Ginarya dan Ubaidillah (2023) menekankan bahwa dukungan emosional di lingkungan kerja meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Normansyah et al. (2023) menyimpulkan bahwa suasana kerja yang sehat menurunkan stres dan meningkatkan motivasi untuk tetap bekerja.

H2: Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap retensi karyawan di PT. Riau Food Lastari.

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap retensi karyawan di PT. Riau Food Lastari

Kepuasan kerja menjadi salah satu penentu utama dalam memperkuat niat karyawan untuk tetap bertahan di tempat kerja. Hernawan dan Srimulyani (2021) menjelaskan bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan tingkat retensi yang lebih tinggi. Hasanah dan Fitiani Dewi (2023) menemukan bahwa kepuasan kerja berkaitan erat dengan motivasi dan disiplin kerja yang berdampak pada keberlangsungan tenaga kerja. Idris dan Hasbiah (2023) menekankan pentingnya keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi dalam meningkatkan kepuasan kerja. Rosmaini dan Tanjung (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja menciptakan ikatan emosional karyawan terhadap perusahaan. Imelda dan Budiarti

(2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan kesempatan pengembangan karir yang pada akhirnya berdampak pada retensi.

H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap retensi karyawan di PT. Riau Food Lastari.

Pengaruh Kompensasi, lingkungan kerja non fisik, dan kepuasan kerja terhadap retensi karyawan di PT. Riau Food Lastari

Studi terdahulu menunjukkan bahwa kombinasi dari faktor kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berperan penting dalam membentuk retensi karyawan. Heriyanti dan Nasim (2023) menyatakan bahwa ketiga faktor tersebut secara bersama-sama mampu meningkatkan loyalitas. Erfani (2023) menekankan bahwa kebijakan kompensasi dan pelatihan karyawan jika didukung oleh lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan engagement dan retensi. Purba dan Pohan (2024) menemukan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi, bila dikombinasikan dengan kepuasan kerja, berpengaruh secara simultan terhadap keputusan karyawan untuk bertahan. Hilya dan Ferdian (2024) menyebutkan bahwa kombinasi faktor psikologis dan manajerial merupakan prediktor kuat terhadap retensi. Qomariah dan Budiarti (2023) juga menegaskan bahwa pengembangan karir, lingkungan kerja non fisik, dan kepuasan kerja menjadi komponen sinergis yang mendorong karyawan untuk tidak keluar dari organisasi.

H4: Kompensasi, lingkungan kerja non fisik, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap retensi karyawan di PT. Riau Food Lastari.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Temuan Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas

Item pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,825	0,244	Valid
X1.2	0,842	0,244	Valid
X1.3	0,742	0,244	Valid
X1.4	0,809	0,244	Valid
X1.5	0,678	0,244	Valid
X2.1	0,774	0,244	Valid
X2.2	0,759	0,244	Valid
X2.3	0,773	0,244	Valid
X2.4	0,779	0,244	Valid
X2.5	0,821	0,244	Valid
X3.1	0,818	0,244	Valid
X3.2	0,678	0,244	Valid
X3.3	0,728	0,244	Valid
X3.4	0,814	0,244	Valid
X3.5	0,842	0,244	Valid
Y1	0,770	0,244	Valid
Y2	0,811	0,244	Valid
Y3	0,792	0,244	Valid
Y4	0,678	0,244	Valid
Y5	0,774	0,244	Valid

Sumber: Output SPSS, 2024

Uji Validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi Pearson, dengan batas nilai r tabel sebesar 0,244 pada tingkat signifikansi 5% dan jumlah sampel sebanyak 65 responden. Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang mengukur variabel kompensasi, lingkungan kerja non-fisik, kepuasan kerja, serta retensi karyawan memiliki nilai r hitung antara 0,678 hingga 0,842—yang seluruhnya melebihi nilai r tabel. Dengan demikian, seluruh butir dalam kuesioner dinyatakan valid karena mampu merefleksikan konstruk yang dimaksud untuk diukur. Temuan ini mengindikasikan bahwa instrumen yang digunakan telah memenuhi kriteria validitas dan layak diandalkan untuk pengumpulan data penelitian.

Analisis Temuan Uji Reliabilitas

Tabel 2. Temuan Uji Realibilitas

Variabel	Cronboch Alpha	Kriteria	N of items	Keterangan
Kompensasi	0,917	0,70	5	Reliabel
Lingkungan kerja non fisik	0,924	0,70	5	Reliabel
Kepuasan kerja	0,910	0,70	5	Reliabel
Retensi karyawan	0,908	0,70	5	Reliabel

Sumber : Output SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 2 temuan uji reliabilitas nilai *cronboch alpha* kompensasi, lingkungan kerja non fisik, kepuasan kerja dan retensi karyawan $\geq 0,70$ maka instrumen yang digunakan mampu mengtemuankan data konsisten dimana jawaban responden akan tetap relatif apabila pertanyaan yang diajukan kembali maka data memperlihatkan realibilitas yang realibel.

Analisis Temuan Uji Normalitas

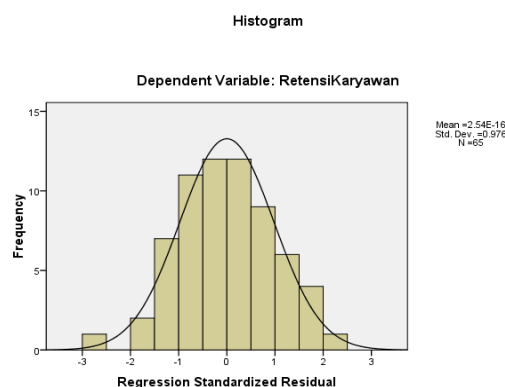
Tabel 3 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
N		Unstandardized Residual
Normal Parameters ^a		Mean
		Std. Deviation
Most Extreme Differences	Absolute	.061
	Positive	.051
	Negative	-.061
Kolmogorov-Smirnov Z		.492
Asymp. Sig. (2-tailed)		.969
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Output SPSS, 2024

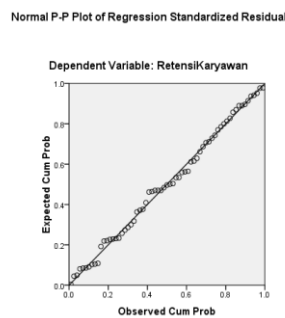
Temuan uji normalitas data yang diterapkan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,969. Karena nilai tersebut lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi normal. Temuan ini juga didukung oleh visualisasi grafik histogram yang menunjukkan pola mirip dengan kurva normal, serta diagram P-P Plot yang memperlihatkan titik-titik data terdistribusi mengikuti garis diagonal. Oleh karena itu, asumsi normalitas dalam model regresi telah terpenuhi, yang mengidentifikasi bahwa model regresi yang digunakan valid dan layak diteruskan ke tahap pengujian berikutnya.

Gambar 1 Histogram Uji Normalitas



Sumber : Data diolah, 2024

Gambar 2 PP-Plot Uji Normalitas



Sumber : Data diolah, 2024

Analisis Temuan Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4 Temuan Uji Heteroskedastitas

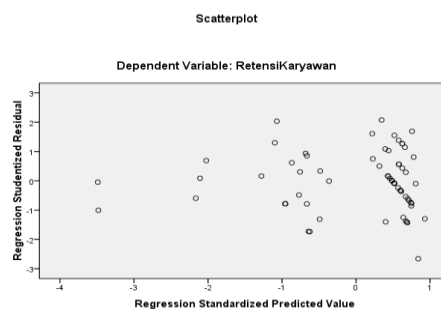
Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constan(t)	.527	.514		1.024	.310
KOMPENSASI	.062	.070	.323	.878	.383
LINGKUNGAN KERJA	-.019	.060	-.103	-.312	.756
NON FISK					
KEPUASAN KERJA	-.022	.065	-.114	-.344	.732

Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : data diolah, 2024

Uji heteroskedastisitas dilaksanakan melalui pengamatan nilai signifikansi pada uji regresi terhadap residual absolut. Temuan mengindikasikan seluruh variabel memiliki nilai signifikansi di atas 0,05, yaitu kompensasi 0,383, lingkungan kerja non-fisik 0,756, dan kepuasan kerja 0,732. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi tidak terpengaruh oleh gejala heteroskedastisitas. Selain itu, hasil scatterplot memperlihatkan sebaran titik yang acak dan tidak membentuk pola tertentu di sekitar garis horizontal, yang semakin memperkuat bahwa variabel residual memiliki varian yang konstan dan memenuhi asumsi homoskedastisitas.

Gambar 3 ScatterPlot Temuan Uji Heteriskedastistisitas



Sumber: data diolah,2024

Analisis Temuan Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a			t	Sig.	Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
		B	Std. Error					
1	(Constant)	1.451	.859		1.689	.096		
	KOMPENSASI	.217	.118	.223	1.847	.070	.119	8.406
	LINGKUNGAN	.417	.100	.455	4.175	.000	.146	6.827
	KERJA NON FISIK							
	KEPUASAN KERJA	.295	.108	.298	2.737	.008	.146	6.843
a. Dependent Variable: retensi karyawan								
Sumber : Data diolah (2024)								

Sumber : Output SPSS, 2024

Temuan uji multikolinearitas mengindikasikan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai tolerance lebih dari 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) di bawah angka 10, dengan rentang nilai antara 6,827 hingga 8,406. Temuan ini menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas di antara variabel-variabel independen dalam model regresi. Dengan demikian, variabel kompensasi, lingkungan kerja non-fisik, dan kepuasan kerja dapat digunakan secara keseluruhan dalam analisis regresi tanpa adanya ketergantungan yang dapat mengganggu keakuratan estimasi.

Analisis Temuan Uji Hipotesis**Tabel 5 Temuan Uji t, Uji F, Regresi Linier Berganda**

Variabel	T Hitung	F hitung	Adjusted R ²	Keputusan
kompensasi	1,847	171,633	0,889	Signifikan
Lingkungan kerja non fisik	4,175	171,633	0,889	Signifikan
Kepuasan kerja	2,737	171,633	0,889	Signifikan

Sumber : data diolah, 2024

Dari analisis uji t menemukan bahwa lingkungan kerja non fisik lebih nilai t hitung lebih dominan di bandingkan kompensasi dan kepuasan kerja dengan nilai t hitung 4,175 maka mampu dinyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik memperlihatkan pengaruh paling kuat karyawan cenderung merasa nyaman dengan lingkungan kerja, baik secara sosial maupun psikologis. Temuan uji F menemukan temuan dengan f hitung 171,633 yang bearti variabel independen ini menjelaskan perubahan dari retensi karyawan meskipun kompensasi tidak signifikan secara parsial namun tetap penting. Perusahaan perlu mengelola lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersamaan untuk mendorong retensi. Temuan koefisien determinasi dengan nilai Adjusted R² 0,889 yang bearti 88,9% maka model yang diguakan pada studi ini memperlihatkan daya prediksi yanag sangat tinggi terhadap retensi karyawan. (Hilya & Ferdian, 2024) menemukan bahwa lingkungan kerja memperlihatkan kontribusi besar pada menjelaskan retensi karyawan.

Dampak Kompensasi terhadap Retensi Karyawan di PT. Riau Food Lastari

Berdasarkan kuesioner terhadap 65 karyawan di PT. Riau Food Lastari mampu dinyatakan bahwa kompensasi bukan komponen utama pada mempertahankan karyawan di perusahaan. Hal ini didukung oleh studi (Rafsanzhani, 2023) dengan persepsi karyawan yang mengindikasikan bahwa kompensasi tidak memengaruhi keputusan untuk bertahan di perusahaan. hal ini disebabkan oleh jarak tempat tinggal yang relatif dengan lokasi kerja sehingga biaya transportasi tidak menjadi beban finansial yang signifikan. Komponen ini berkontribusi pada tingkat kenyamanan karyawan pada bekerja. Pada studi ini Kompensasi tidak menjadi komponen utama yang mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap berkerja di perusahaan. Kemungkinan, karyawan memperhatikan komponen lainnya seperti lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja. Namun masih perlu analisis lebih lanjut untuk peninjauan spesifik pada kompensasi seperti gaji, bonus dan tunjangan.

Dampak Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Retensi Karyawan di PT. Riau Food Lastari

Berdasarkan temuan kuesioner dari 65 karyawan maka mampu dinyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik memperlihatkan dampak terhadap retensi karyawan. Mampu diamati melalui dari hubungan yang terjalin baik antara karyawan serta arahan yang jelas dari atasan yang memberikan rasa nyaman kepada karyawan. Temuan studi ini didukung oleh (Dewi, 2019) temuan ini menyiratkan bahwa lingkungan kerja non fisik secara signifikan berpengaruh terhadap retensi karyawan dan merasa mampu menjalankan tugas sesuai dengan prosedur dan arahan perusahaan guna mencapai tujuan organisasi. Selain itu, dukungan pada bentuk harmonis antar rekan kerja menciptakan kenyamanan pada bekerja mampu mendorong retensi karyawan. Studi ini memberikan temuan lingkungan kerja non fisik menjadi komponen utama pada keputusan karyawan untuk bertahan di perusahaan. lingkungan kerja yang mendukung secara fisik dan nonfisik, mendorong kenyamanan dan motivasi karyawan untuk bekerja secara optimal.

Dampak Kepuasan Kerja terhadap Retensi Karyawan di PT. Riau Food Lastari

Berdasarkan analisis dari sebaran kuesioner dengan sampel 65 karyawan di PT. Riau Food Lastari menemukan temuan bahwa kepuasan kerja berperan penting pada mempertahankan karyawan di perusahaan. karyawan merasakan kepuasan pada melakukan pekerjaan sehingga loyalitas karyawan terhadap perusahaan juga semakin tinggi. Studi ini di dukung oleh studi (Hernawan & Srimulyani, 2021) menerangkan kepuasan kerja semakin tinggi apabila taraf retensi karyawan juga tinggi. Hal ini menemukan bahwa kepuasan kerja karyawan sangat berhubungan kuat terhadap retensi karyawan di PT. Riau Food Lastari.

Dampak Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja terhadap Retensi Karyawan di PT. Riau Food Lastari

Temuan analisis menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja secara keseluruhan berdampak terhadap Retensi karyawan di PT. Riau Food Lastari. Namun setelah dianalisis secara terpisah, kompensasi tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap retensi karyawan sedangkan lingkungan kerja non fisik memiliki dampak yang sangat jelas terhadap retensi karyawan di PT. Riau Food Lastari. Rafsanzhani, (2023) studi ini dilandasi oleh studi sebelumnya menjelaskan kompensasi tidak berpengaruh terhadap retensi karyawan dikarenakan menurut karyawan besaran kompensasi karena jarak karyawan dari rumah ke perusahaan yang tidak mengeluarkan biaya transportasi yang begitu besar sehingga karyawan merasa nyaman di perusahaan tempat mereka bekerja. Dewi (2019) memberi gagasan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik berdampak signifikan retensi karyawan artinya karyawan merasa mampu bekerja sesuai dengan prosedur dan arahan dari perusahaan. Pada mendorong retensi karyawan harus merasa didukung dengan adanya hubungan harmonis antar rekan yang menimbulkan rasa nyaman bagi karyawan. Dan Seperti halnya studi sebelumnya (Hernawan & Srimulyani, 2021) tingginya kepuasan kerja maka semakin besar peningkatan retensi karyawan.

Temuan ini mendukung teori manajemen sumber daya manusia yang mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, hubungan interpersonal yang baik, dan dukungan psikologis memperlihatkan peran besar pada mempertahankan karyawan (Prawira et al., 2023) dan (Dewi, 2019). Studi ini juga diperkuat oleh (Heriyanti & Nasim, 2023) yang mengindikasikan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja merupakan komponen krusial pada retensi. Di sisi lain, temuan studi menunjukkan bahwa kompensasi tidak berdampak signifikan secara parsial terhadap retensi karyawan, meskipun memperlihatkan arah hubungan positif. Temuan ini berbeda dengan studi (Ngazo & Honorata, 2022) yang mengindikasikan bahwa kompensasi merupakan komponen utama penentu retensi. Perbedaan ini menunjukkan bahwa pada konteks PT. Riau Food Lastari, komponen non-finansial lebih berperan dibandingkan insentif finansial. Oleh karena itu, temuan studi ini tetap mendukung teori MSDM secara umum, namun menegaskan pentingnya mempertimbangkan konteks organisasi pada menentukan strategi retensi karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan studi mampu dinyatakan bahwa kompensasi, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan di PT. Riau Food Lastari. Namun secara parsial lingkungan kerja non fisik memperlihatkan dampak paling besar di bandingkan variabel

lainnya. Hal tersebut membuktikan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung memperlihatkan peran utama pada mempertahankan karyawan.

Studi ini juga menemukan bahwa kompensasi tidak menjadi komponen utama pada keputusan karyawan untuk bertahan di perusahaan seperti temuan studi oleh (Putri & Prasetya, 2024) yang menemukan bahwa kompensasi hanya berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja jika diperkokoh oleh lingkungan kerja yang baik. Selain itu, (Novia Milenia Putri, 2024) menegaskan bahwa komunikasi yang efektif di lingkungan kerja juga memainkan peran krusial pada mendorong kepuasan kerja dan retensi karyawan.

Kepuasan kerja terbukti memperlihatkan pengaruh yang signifikan terhadap retensi karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih loyal terhadap perusahaan. Penjelasan diperkuat oleh studi (Imelda & Budiarti, 2023) yang menemukan bahwa pengembangan karir dan lingkungan kerja non fisik merupakan komponen utama yang mendorong kepuasan kerja dan retensi karyawan. Selain itu, (Aryandha & Aksan, 2024) menekankan bahwa kompensasi yang baik harus disertai dengan kesempatan pengembangan karir agar mampu mendorong motivasi serta mengurangi keinginan karyawan untuk berpindah kerja.

Secara keseluruhan, studi ini sejalan dengan studi sebelumnya seperti yang dikemukakan oleh (Erfani, 2023) bahwa komponen kompensasi, lingkungan kerja non fisik dan pelatihan karyawan sangat berperan penting pada mendorong retensi karyawan pada perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kebijakan kompensasi yang adil, menciptakan lingkungan yang harmonis serta mendorong kepuasan kerja melalui pemberian fasilitas dan kesempatan pengembangan karir yang lebih baik.

SARAN

Saran praktis

1. Perusahaan mendorong lingkungan kerja non fisik dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dengan memperkuat hubungan antar karyawan dan atasan.
2. Meskipun temuan studi menunjukkan bahwa kompensasi tidak menjadi utama pada retensi, perusahaan tetap perlu mengkaji struktur gaji, insentif dan tunjangan agar lebih kompetitif dengan perusahaan di sektor yang sama.
3. Peningkatan kepuasan kerja dengan memberikan peluang pengembangan karir, pelatihan dan apresiasi terhadap kinerja karyawan.
4. Survei kepuasan kerja dan diskusi karyawan mampu membantu merancang strategi retensi karyawan yang lebih efektif.

Saran Teoritis

Studi ini berkontribusi pada pengembangan konsep manajemen sumber daya manusia terutama terkait dengan strategi retensi karyawan. Temuan bahwa lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja memperlihatkan pengaruh signifikan dan dominan terhadap retensi karyawan memperkuat teori-teori sebelumnya yang menekankan pentingnya komponen psikologis dan sosial pada hubungan kerja. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas kajian dengan memasukkan variabel-variabel lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan pengembangan karir untuk memperoleh gambaran yang lebih menyeluruh tentang komponen-komponen yang memengaruhi retensi karyawan, serta mempertimbangkan pendekatan kualitatif untuk menggali dimensi emosional dan motivasional karyawan secara lebih mendalam.

REFERENSI

- Aryandha, P. N., & Aksan, D. (2024). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Pengembangan Karir terhadap Retensi Karyawan pada PT BPRS Madina Mandiri Sejahtera. *Akmenika: Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 21(1), 889–897. <https://doi.org/10.31316/akmenika.v21i1.6058>
- Astuti, D. M. Y., & Dewi, A. S. K. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Keterlibatan Organisasional Terhadap Retensi Karyawan* (Doctoral dissertation, Udayana University). <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i07.p14>

- Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Keterlibatan Organisasional terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 2023–2037. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i07.p14>
- Erfani. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi, Dan Pelatihan Karyawan Terhadap Employee Engagement Melalui Kepuasan Kerja Pada Bank Tabungan Negara Pekanbaru. *Jurnal Sosial Humaniora Terapan*, 5(1). <https://doi.org/10.7454/jsht.v5i1.1013>
- Ginarya, R. H., & Ubaidillah, H. (2023). *The Effect Of Work Environment , Job Satisfaction , and Retention On Employee Performance*. 1–16. <http://dx.doi.org/10.21070/ups.2821>
- Hasanah, F., & Fitiani Dewi, A. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. ISS Indonesia Cabang Medan). *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(5), 1333–1348. <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i5.646>
- Heriyanti, S. S., & Nasim, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja , Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Pendahuluan Jurnal Pelita Manajemen. *Jurnal Pelita Manajemen*, 02(01), 22–33.
- Hernawan, B. D., & Srimulyani, V. A. (2021). Dampak Kompensasi terhadap Retensi Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Pemediasi. *Reviu Akuntansi, Manajemen, Dan Bisnis*, 1(2), 115–125. <https://doi.org/10.35912/rambis.v1i2.888>
- Hilya, S., & Ferdian, F. (2024). *RETENSI KARYAWAN DI GRAND ROCKY HOTEL BUKITTINGGI*. 7(2), 140–149. <https://doi.org/10.23887/jmpp.v7i2.83630>
- Idris, A. A., & Hasbiah, S. (2023). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Unit Shared Service PT. Telkom Regional VII Makassar. *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(6), 1661–1668. <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i6.897>
- Imelda, Q., & Budiarti, N. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Retensi Karyawan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 6(1), 1–10. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue>
- Ishak, R. P., & Pratama, Y. (2021). Pengaruh Lingkungan dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan di First Love Patisserie Jakarta. *Jurnal Ilmiah Pariwisata*, 26(1), 10–22. <https://doi.org/10.30647/jip.v26i1.1422>
- Normansyah, Siregar, A., Rosnaida, & Putra, A. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara III Kebun Bandar Selamat Kecamatan Aek Songsongan Kabupaten Asahan. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 5(2), 2023–2031. https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=u8Mxk8wAAAAJ&citation_for_view=u8Mxk8wAAAAJ:IWHjjKOFINEC
- Novia Milenia Putri. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2017), 26.
- Pradipta, P. S. A., & Suwandana, I. G. M. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(4), 2409. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i04.p19>
- Pradita Nindya Aryandha, & Deffani Aksan. (2024). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan Pada PT BPRS Madina Mandiri Sejahtera. *Akmenika: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 21(1), 889–897. <https://doi.org/10.31316/akmenika.v21i1.6058>
- Prawira, D. D., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cahaya Petro Energi Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 4(1), 31–39. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v4i1.1136>
- Purba, E. M., & Arnida Pohan, Y. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Retensi Karyawan Pada Pt. Berlian Eka Sakti Tangguh (Pt. Best). *Jurnal Widya*, 5(1), 120–134. <https://doi.org/10.54593/awl.v5i1.231>
- Putri, S. A., & Prasetya, B. P. (2024). Analisis Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT XYZ. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu ...*, 3(1), 10–20. <https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/Digital/article/view/2686%0Ahttps://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/Digital/article/download/2686/2352>

- Qomariah Imelda, D., & Niswatin Budiarti, I. (2023). Pengaruh pengembangan karir dan lingkungan kerja non fisik terhadap retensi karyawan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 6(1), 2023. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue>
- Rafsanzhani, S. (2023). *PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KERJASAMA TIM TERHADAP RETENSI KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING* (Bachelor's thesis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah). <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/74391>
- Rizki, V. L., Fitria, N., & Muttaqien, F. (2024). Pengaruh Kebijakan Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan Generasi Z. *Movere Journal*, 6(2), 441–448. <https://doi.org/10.53654/mv.v6i2.505>
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Wibowo, A. R., & Gunarto, D. (2023). pengaruh stress kerja dan kompensasi finansial terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja (studi kasus pada departemen PT Trias sentosa tbk). *Soetomo Business Review*, 4, 146–153. <https://doi.org/10.25139/sbr.v4i2.6543>
- Wijaya, S. (2022). Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Retensi Karyawan. *Jurnal Bina Manajemen*, 11(1), 199-213. <https://pdfs.semanticscholar.org/4292/51c52ccc477d2efa814f818d18fee864612d.pdf>
- Yohanes Ronaldo Ngazo, & Honorata Ratnawati Dwi Putranti. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Di Pt Kharisma Asia Makmur. *Jurnal Riset Sosial Humaniora Dan Pendidikan*, 1(2), 11–29. <https://doi.org/10.56444/soshumdik.v1i2.21>