

PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* (POS) TERHADAP RETENSI KARYAWAN

**Ida Bagus Gede Swambawa Putra¹
Agoes Ganesha Rahyuda²**

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
e-mail: gusdeswambawaputra@gmail.com / telp: +6285737532858

ABSTRAK

Retensi karyawan adalah teknik yang digunakan manajemen untuk mempertahankan karyawan agar tetap dalam perusahaan selama jangka waktu tertentu. Tingkat retensi yang tinggi dapat menimbulkan dampak positif bagi perusahaan. Hal tersebut dapat dilakukan jika perusahaan memperhatikan faktor-faktor seperti kompensasi, lingkungan kerja dan *perceived organizational support*. Penelitian ini dilakukan di *Green Villas Hotel Tuban Bali*. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 72 orang. Ada pun sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Alat analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap retensi karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kompensasi, lingkungan kerja dan *perceived organizational support* maka semakin tinggi juga tingkat retensi karyawan.

Kata kunci: *Kompensasi, lingkungan kerja, perceived organizational support, retensi karyawan*

ABSTRACT

Employee retention is a technique that is used by management to retain employees in order to remain within the company for a certain period. High retention rates can cause a positive impact for the company. This can be done if companies focus on factors such as compensation, work environment and perceived organizational support. This research was conducted at Green Villas Hotel Tuban Bali. The research population is all employees who totaled 72 people. There are also samples used in this study is saturated sample. The analytical tool used is multiple linear regression analysis technique. Based on the analysis found that compensation, work environmental and perceived organizational support has positive influence on employee retention. This shows that the higher the level of compensation, work environment and perceived organizational support, the higher the retention rate of employees.

Keywords: *Compensation, work environment, perceived organizational support, employee retention*

PENDAHULUAN

SDM mempunyai tugas yang besar dalam kinerja sebuah perusahaan. Kegagalan dalam mengelola SDM nantinya dapat menyebabkan timbulnya gangguan dalam pencapaian suatu tujuan di dalam organisasi, baik *profit*, kinerja, maupun untuk kelangsungan hidup organisasi (Rayadi, 2012). Adapun masalah yang timbul ketika terdapat kesalahan di dalam mengelola SDM yaitu kinerja karyawan menurun. Kesuksesan perusahaan tergantung pada bagaimana integritas, efisiensi, ketekunan, kejujuran dan kinerja karyawan (Ahmed,2012). Kinerja suatu karyawan sangat mempunyai peranan cukup penting dalam perusahaan, apabila kinerja yang ditunjukkan karyawan kurang maka tujuan dari perusahaan menjadi terhambat. (Ariana dan Riana, 2013).

Menurut Jennifer (2005: 2), retensi karyawan adalah suatu cara yang dipakai oleh manajemen untuk mempertahankan karyawan yang kompeten agar tetap bertahan dalam perusahaan dengan jangka waktu tertentu. Jika karyawan tidak dapat menggunakan potensinya dengan penuh dan juga tidak dihargai atau didengar di dalam tempat mereka bekerja, maka mereka akan keluar karena stres dan frustrasi (Oladapo, 2014). Permasalahan yang terjadi di *Green Villas Hotel* adalah tingginya tingkat *turnover* yang mencapai 12,5 persen dan hanya mampu mempertahankan karyawannya sebesar 87,5 persen. Hal itu menunjukkan bahwa perusahaan kurang mampu mempertahankan karyawannya agar bisa lebih lama berada di dalam perusahaan. Tabel 1 memperlihatkan tingginya tingkat *turnover* yang di alami *Green Villas Hotel* pada satu tahun terakhir.

Tabel 1. Tingkat Turnover Green Villas Hotel Tuban Bali Tahun 2014

Bulan	Tahun 2014			
	Jumlah Karyawan Tetap	Jumlah Karyawan Tetap yang Keluar	Turnover (persen)	Retensi (persen)
Januari	81	3	4	96
Februari	78	-	-	100
Maret	78	1	1	99
April	77	-	-	100
Mei	77	-	-	100
Juni	77	1	1	99
Juli	76	1	1	99
Agustus	75	-	-	100
September	75	-	-	100
Oktober	75	2	2	98
November	73	1	1	99
Desember	72	-	-	100
Jumlah	72	9	12,5	87,5

Sumber: *Green Villas Hotel Tuban Bali 2014*

Menjaga tingginya retensi karyawan akan dapat meningkatkan efektifitas dan kinerja perusahaan karena dengan tingginya retensi, maka tentu saja *turnover* akan menjadi rendah (Yurika, 2011). Dengan rendahnya *turnover*, perusahaan akan menghemat biaya-biaya salah satunya adalah biaya seleksi dan rekrutmen. Sumarni (2011), menyatakan bahwa tingginya *employee retention* sangat dibutuhkan dalam hal meningkatkan kinerja karyawan. Jika dalam *employee retention* lemah, maka nantinya akan meningkatkan *turnover* yang kemungkinan secara negatif mempunyai efek terhadap kinerja dan efektifitas perusahaan. Menurut Fatima (2011), tingginyaretensi karyawan akan mempengaruhi kinerja organisasi dalam mencapai suatu tujuan dan misi organisasi.

Terdapat berbagai macam faktor yang mampu mempengaruhi tingkat retensi karyawan, salah satunya adalah faktor kompensasi. Kompensasi yang baik akan

meningkatkan retensi karyawan di dalam suatu perusahaan. Hasibuan (2011: 118), menyatakan bahwa kompensasi adalah suatu pendapatan dimana cara pemberiannya yang berupa barang, uang atau lain sebagainya yang akan didapat oleh karyawan sebagai suatu imbalan. Mudayen (2010), kompensasi yaitu imbalan atau balas jasa yang diberikan secara teratur oleh perusahaan baik berupa uang (*financial*) maupun bukan uang (*non financial*) kepada karyawan atas bantuan tenaga yang telah mereka berikan dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan. Dalam hal ini dikatakan bahwa penghargaan nyata yang diterima karyawan adalah dalam bentuk insentif, tunjangan dan gaji. Lubis (2015) menyatakan bahwa kompensasi merupakan hal yang penting bagi karyawan adalah sebagai individu, karena upah merupakan suatu bentuk nilai yang diterima oleh karyawan atas kinerjanya yang diberikan untuk perusahaan. Kompensasi masih memiliki efek yang tinggi terhadap retensi karyawan di dalam suatu perusahaan karena dengan kompensasi yang cukup memuaskan, karyawan akan merasa bahwa perusahaan memperhatikan karyawan (Vicky, 2012).

Selain kompensasi, adapun faktor lingkungan kerja yang juga dapat mempengaruhi nyaman atau tidaknya karyawan untuk bertahan di sebuah organisasi. Nitisemito (2006: 109), menyebutkan bahwa lingkungan kerja yaitu keadaan atau sesuatu yang berada disekitar karyawan dan yang nantinya akan mempengaruhi karyawan tersebut di dalam menjalankan sebuah tugas yang diberikan. Irshad (2011), berpendapat bahwa lingkungan kerja yang baik yang diperlukan untuk menjaga karyawan agar tetap bertahan di sebuah organisasi. Menurut Muceke (2012), karyawan merasa lebih puas dan komit terhadap perusahaan dan apabila ia

mempunyai pengalaman positif dari lingkungan kerja, karyawan tersebut akan lebih lama bertahan di perusahaan tersebut. Kwenin (2013), menyatakan bahwa lingkungan kerja yang dirancang dengan baik, ruang kerja yang ramah dan aman, peralatan yang baik dan komunikasi yang efektif, yang akan meningkatkan retensi karyawan

Selain kompensasi dan lingkungan kerja, faktor *perceived organizational support* juga mempengaruhi tingkat retensi karyawan. *Perceived organizational support* merupakan sebuah persepsi dari karyawan terhadap suatu organisasi apakah organisasi peduli, mengerti dan menghargai terhadap kesejahteraan karyawan atau tidak (Paille dan Bourdeau, 2010). Cahyana (2012), menyatakan bahwa apabila suatu perusahaan ingin mempertahankan dan meningkatkan retensi karyawannya, maka perusahaan nantinya perlu meningkatkan *perceived organizational support*. Tingginya tingkat *perceived organizational support* di dalam perusahaan yang mengarah kepada tingginya kepuasan kerja dan menurunkan tingkat *turnover* (Robbins dan Coulter, 2009: 143).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor mana yang mampu meningkatkan retensi karyawan di *Green Villas Hotel*, dimana penelitian ini akan menguji pengaruh tiga faktor yang mampu mempengaruhi retensi karyawan, yaitu kompensasi, lingkungan kerja, dan *perceived organizational support* terhadap retensi karyawan.

Berdasarkan pemaparan latar belakang, maka diketahui rumusan masalahnya dapat dilihat seperti berikut: Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap retensi karyawan? Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap retensi karyawan?

Bagaimana pengaruh *perceived organizational support* (POS) terhadap retensi karyawan?

Tujuan penelitian ini secara spesifik sesuai dengan rumusan masalah yang ada, yaitu untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap retensi karyawan pada *Green Villas Hotel Tuban Bali*, untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap retensi karyawan pada *Green Villas Hotel Tuban Bali* dan untuk mengetahui pengaruh *perceived organizational support* (POS) terhadap retensi karyawan *Green Villas Hotel Tuban Bali*. Kegunaan teoritis hasil dari penelitian tersebut nantinya akan menjadi suatu bukti yang empiris untuk sebuah penelitian di masa yang akan datang. Kegunaan praktis hasil dari penelitian tersebut nantinya akan dapat memberikan suatu informasi dan bahan untuk referensi baik pihak-pihak yang berkepentingan dalam mengambil kebijakan terutama yang berkaitan dengan kompensasi, lingkungan kerja, *perceived organizational support* dan retensi karyawan.

Menurut Ragupathi (2013), retensi karyawan mengacu pada teknik yang digunakan oleh manajemen untuk membantu karyawan tetap dengan organisasi untuk jangka waktu yang lama. Sumarni (2011), *employee retention* atau retensi karyawan merupakan suatu kemampuan yang dilakukan oleh perusahaan dalam hal untuk mempertahankan karyawan yang memiliki potensi agar tetap loyal dengan perusahaan. Menurut Mathis dan Jackson (2006: 128), menyatakan terdapat tiga indikator di dalam retensi karyawan, dimana diharapkan karyawan akan bertahan di tempat kerja jika ketiga unsur ini dipenuhi. Ketiga indikator ini digunakan untuk

mengukur tingkat retensi karyawan, antara lain: 1) Peluang karir organisasi, dimana organisasi menyediakan peluang karir yang sama bagi setiap karyawan yang nantinya akan mampu meningkatkan perkembangan masa depan para karyawan, 2) Penghargaan yang diberikan, dimana perusahaan selalu memberikan penghargaan atas kinerja yang telah dilakukan oleh karyawan, 3) Hubungan karyawan, dimana rekan kerja tidak pernah bertindak diskriminatif dan saling menghargai satu dengan yang lain.

Menurut Handaru (2013), kompensasi merupakan suatu bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya atas apa yang karyawan berikan kepada organisasinya. Kompensasi sebagai alasan yang utama bagi karyawan untuk bergabung dalam sebuah perusahaan. Kompensasi yang adil lebih mungkin untuk menarik, mengembangkan, memotivasi dan mempertahankan pegawai yang berkualitas dan kompeten (Quartey, 2013). Menurut Simamora (2004: 445), adapun empat indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi, dimana keempat indikator ini akan digunakan untuk penelitian ini, antara lain: 1) Gaji, 2) Insentif, 3) Tunjangan, 4) Fasilitas.

Hafanti (2015), bahwa penghargaan nyata yang didapat oleh karyawan adalah dalam bentuk tunjangan, insentif dan gaji. Hasil ini sesuai dengan apa yang terdapat pada hipotesis satu (H_1) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap retensi karyawan.

Menurut Widodo (2014), bahwa lingkungan kerja merupakan sesuatu di luar organisasi yang berpotensi mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaan dan

pada akhirnya mempengaruhi kinerja suatu organisasi. Organisasi diminta harus bisa memberikan rasa nyaman dan aman bagi setiap karyawan di dalam melakukan pekerjaannya (Febriani dan Indrawati, 2013). Menurut Sofyan (2013), terdapat beberapa lima indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja, serta akan diterapkan dalam penelitian ini, antara lain: 1) Penerangan ditempat kerja, dimana dengan suatu penerangan yang sangat baik dan jelas nantinya karyawan diharapkan akan mampu melaksanakan semua tugasnya dengan lebih baik dan teliti, sehingga kesalahan yang dilakukan karyawan di dalam bekerja dapat diperkecil, 2) Suhu udara, dimana suhu ruangan kerja haruslah kondusif yang nantinya membantu dalam menunjang aktivitas, 3) Suara bising, dimana tingkat kebisingan yang rendah akan membantu karyawan berkonsentrasi di dalam melakukan pekerjaan, 4) Ruang gerak, dimana ruang gerak yang baik akan mendukung karyawan dalam bekerja secara maksimal, 5) Keamanan kerja, dimana kondisi kerja yang nyaman, aman dan baik akan membantu aktivitas karyawan agar tenang di dalam hal melakukan pekerjaan sehingga mampu meningkatkan produktivitas dari karyawan.

Edwin (2012), menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat menjadi lebih efektif dari faktor lainnya dalam hal menjaga retensi karena jika karyawan merasa lebih puas dan komit terhadap perusahaan dan apabila ia mempunyai pengalaman positif dari lingkungan kerja, karyawan tersebut akan lebih lama bertahan di perusahaan tersebut. Hasil yang di dapat sesuai dengan apa yang ada dalam hipotesis dua (H_2) yang memperlihatkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap retensi karyawan.

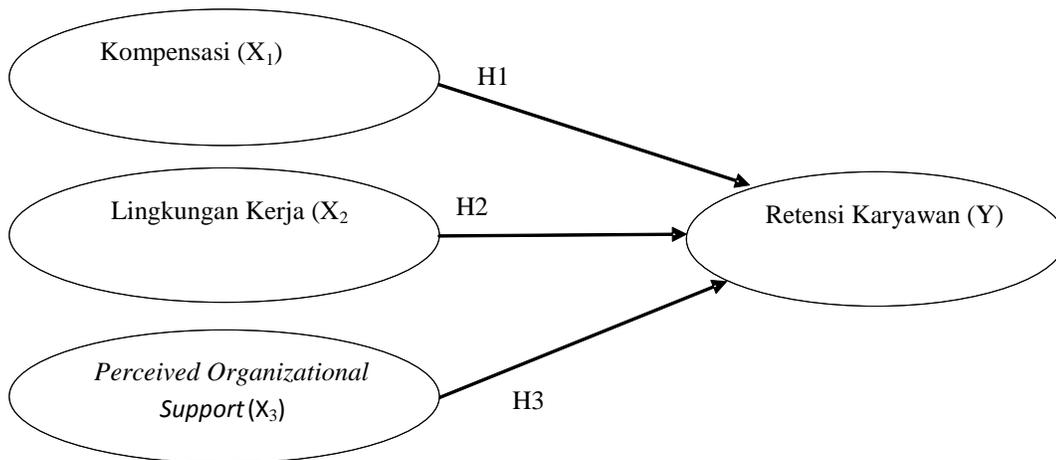
Menurut Grace (2013), bahwa *perceived organizational support* diartikan sebagai suatu kepercayaan karyawan dimana organisasi akan menghargai kontribusi dan juga kesejahteraan mereka. Menurut Wu Wann (2011), berpendapat POS berfokus pada suatu pendapat karyawan atau penilaian tentang bagaimana organisasi menghargai kinerja mereka dan peduli tentang kehidupan mereka. Teori dukungan organisasi berpendapat bahwa jika suatu organisasi memberikan *rewards* atas peningkatan kinerja dan kemudian memenuhi kebutuhan sosioemosional karyawan. Menurut Benlioglu (2014), persepsi dukungan organisasi dibuat dengan alasan kondisi pekerjaan dan beberapa praktek sumber daya manusia memberikan penciptaan sikap positif karyawan dan perilaku.

Menurut Farasat (2013), menyatakan bahwa untuk meningkatkan dukungan organisasi ada 4 dimensi yaitu: 1) Keadilan, 2) Imbalan organisasi, 3) Dukungan atasan, 4) Kondisi kerja. Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002), terdapat delapan indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat *perceived organizational support*, dan akan digunakan untuk mengukur tingkat *perceived organizational support* dalam penelitian ini yaitu: 1) Organisasi menghargai kontribusi karyawan, 2) Organisasi menghargai usaha ekstra yang telah karyawan berikan, 3) Organisasi akan memperhatikan segala keluhan dari karyawan, 4) Organisasi sangat peduli tentang kesejahteraan karyawan, 5) Organisasi akan memberitahu karyawan apabila tidak melakukan pekerjaan dengan baik, 6) Organisasi peduli dengan kepuasan secara umum terhadap pekerjaan karyawan, 7) Organisasi menunjukkan perhatian yang besar

terhadap karyawan, 8) Organisasi merasa bangga atas keberhasilan karyawan dalam bekerja.

Sukharski (2002), yang menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan dapat meningkatkan kepuasan mereka di dalam bekerja sehingga mereka memutuskan untuk bertahan di dalam organisasi. Hasil ini sesuai dengan hipotesis tiga (H_3) yang memperlihatkan dimana *perceived organizational support* berpengaruh positif retensi karyawan.

Gambar 1. Model Kerangka Konseptual Penelitian



Sumber: Penelitian sebelumnya.

METODE PENELITIAN

Adapun pendekatan-pendekatan yang dipakai untuk meneliti sumber permasalahan penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif kausalistik (sebab-akibat). Dalam penelitian ini hubungan yang ingin diketahui adalah pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan *perceived organizational support* (variabel independen)

terhadap retensi karyawan (variabel dependen). Lokasi penelitian ini adalah pada *Green Villas Hotel Tuban Bali*. Lokasi ini dipilih karena ditemukan masalah-masalah terkait retensi karyawan, dimana diduga tingkat retensi karyawan dipengaruhi oleh kompensasi yang diterapkan, lingkungan kerja, dan *perceived organizational support*. Obyek penelitian yang dipakai untuk penelitian ini terkait dengan pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan *perceived organizational support* (POS) terhadap retensi karyawan.

Penelitian ini menggunakan jenis data yang berdasarkan pada sifatnya di antaranya, data kuantitatif. Data kuantitatif pada penelitian ini berupa suatu data atau jumlah pegawai dan hasil penghitungan dari jawaban kuesioner yang telah diisi oleh responden. Kemudian, data kualitatif yang dipergunakan untuk penelitian ini yaitu struktur organisasi, uraian tugas, dan hasil observasi atau wawancara yang dilakukan peneliti. Penelitian ini menggunakan instrumen penelitian yang berupa kuesioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan *Green Villas Hotel Tuban Bali* yang berjumlah 72 orang.

Menurut Sugiono (2013: 172), uji validitas diterapkan untuk menguji seberapa baik instrument suatu penelitian dapat mengukur konsep yang nantinya dapat diukur. Hasil penelitian yang nantinya dapat dikatakan valid apabila terdapat suatu kesamaan di antara data yang terkumpul dengan suatu data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Untuk memenuhi nilai r , maka syarat minimumnya adalah $r = 0,3$, jika nilai $r > 0,3$ maka dinyatakan tidak valid (Sugiono, 2013: 178). Menurut Sugiono (2013: 172), uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi dari instrument.

Ghozali (2006: 33) menyatakan variabel yang bisa dikatakan reliabel adalah koefisien *alpha cronbach* = 0,6 artinya tingkat reliabelitas sebesar 0,6 merupakan indikasi reliabelnya sebuah konstruk.

Penelitian ini memakai metode analisis regresi linear berganda yang nantinya berguna sebagai alat guna mencari tahu pengaruh variabel bebas atau independen dengan variabel terikat atau dependen. Variabel bebas atau variabel independen yang merupakan variabel yang mempengaruhi di dalam penelitian ini yaitu variabel kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan *perceived organizational support* (X_3), sedangkan variabel terikat atau variabel dependen yang merupakan variabel yang dipengaruhi di dalam penelitian ini adalah retensi karyawan (Y). Adapun model regresi linear berganda yang dapat dijabarkan dengan menggunakan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \dots\dots\dots(1)$$

Keterangan:

- a = Konstanta
- b_1 b_2 b_3 = Koefisien regresi
- X_1 = Kompensasi
- X_2 = Lingkungan Kerja
- X_3 = *Perceived Organizational Support* (POS)
- Y = Retensi Karyawan
- e = Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data responden yang didapat dari hasil kuesioner yang telah disebar berdasarkan jenis kelamin yaitu jumlah karyawan laki-laki 43 orang dengan persentase 59,8 persen. Kemudian jumlah karyawan perempuan 29 orang dengan persentase 40,2 persen. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di *Green Villas* Hotel sebagian besar di dominasi oleh laki-laki dibandingkan perempuan.

Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Data responden yang diperoleh dari hasil kuesioner yang telah disebar berdasarkan usia yaitu responden yang berusia 18-23 tahun yaitu sejumlah 20 orang (27,8 persen). Responden yang berusia 24-29 tahun yaitu sejumlah 24 orang (33,3 persen). Responden yang berusia 30-35 tahun yaitu sejumlah 17 orang (23,7 persen). Responden yang berusia di atas 35 tahun yaitu sebanyak 11 orang (15,2 persen). Hal tersebut menunjukkan bahwa dimana karyawan yang bekerja di *Green Villas* Hotel dominan adalah yang berusia 24-29 tahun.

Distribusi Responden Berdasarkan Lama Kerja

Data responden yang diperoleh dari hasil kuesioner yang telah disebar berdasarkan lama kerja yaitu responden yang memiliki lama kerja kurang dari satu tahun adalah sebanyak 10 orang (13,8 persen). Responden yang memiliki lama kerja 1-3 tahun adalah sebanyak 35 orang (48,7 persen). Responden yang mempunyai lama kerja 4-5 tahun adalah sebanyak 20 orang (27,8 persen). Responden yang mempunyai lama kerja lebih dari 6 tahun adalah sebanyak 7 orang (9,7 persen). Hal ini

menunjukkan bahwa lama kerja karyawan *Green Villas Hotel* yang dominan adalah 1-3 tahun.

Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Data responden yang diperoleh dari hasil kuesioner yang telah disebar berdasarkan pendidikan terakhir yaitu responden yang memiliki pendidikan terakhir SMP adalah sebanyak 7 orang (9,8 persen). Responden yang memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK Sederajat adalah sebanyak 47 orang (65,2 persen). Responden yang memiliki pendidikan terakhir Diploma adalah 16 orang (22,2 persen). Responden yang memiliki pendidikan terakhir Sarjana adalah 2 orang (2,8 persen). Hal ini menunjukkan pendidikan terakhir karyawan *Green Villas Hotel* yang paling dominan adalah SMA/SMK Sederajat.

Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas biasanya digunakan agar mengetahui kuesioner yang telah valid dan kemudian dapat dipergunakan (Anshari, 2013). Valid yang berarti suatu instrumen tersebut nantinya akan dapat digunakan dalam mengukur apa yang nantinya harus diukur (Sugiyono, 2013: 172). Instrumen yang dikatakan akan valid apabila suatu korelasi antara skor faktor dengan skor total yang kemudian bernilai positif kemudian nilainya tersebut lebih dari 0,30 ($r > 0,30$).

Variabel Kompensasi (X_1) memiliki empat item pertanyaan, Lingkungan kerja (X_2) memiliki lima item pertanyaan, *Perceived organizational support* (X_3) memiliki delapan item pertanyaan dan Retensi karyawan (Y) memiliki tiga item pertanyaan

Uji Reliabilitas

Instrumen dapat dinyatakan reliabel jika instrumen tersebut memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60. Hasil dari uji reliabilitas bahwa variabel kompensasi memiliki nilai *Cronbach's Alpha* 0,818. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* 0,847. Variabel *perceived organizational support* memiliki nilai *Cronbach's Alpha* 0,879. Variabel retensi karyawan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* 0,800. Hal ini memperlihatkan bahwa instrumen penelitian kompensasi, lingkungan kerja, *perceived organizational support* dan retensi karyawan mempunyai koefisien *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60 yang dimana di artikan sebagai penelitian reliabel, sehingga dapat dipergunakan dalam melakukan suatu penelitian.

Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi Variabel Kompensasi

Pernyataan pertama memiliki rata-rata 2,50 yang berarti besarnya gaji yang karyawan terima tidak sesuai dengan beban kerja karyawan. Pernyataan kedua yang memiliki rata-rata 2,42 yang berarti karyawan tidak mendapatkan insentif yang layak dari perusahaan. Pernyataan ketiga memiliki rata-rata 2,54 yang berarti tunjangan yang diberikan oleh perusahaan di luar gaji selama ini tidak memadai. Pernyataan keempat memiliki rata-rata 2,54 yang berarti bahwa fasilitas yang diberikan perusahaan kurang membuat karyawan nyaman. Hasil rata-rata skor menunjukkan bahwa jawaban responden pada variabel kompensasi secara keseluruhan memiliki

nilai rata-rata 2,50 yang berarti kompensasi yang dirasakan karyawan *Green Villas Hotel Tuban Bali* tergolong rendah.

Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

Pernyataan pertama memiliki rata-rata 2,49 yang berarti bahwa pencahayaan ruangan kerja kurang baik. Pernyataan kedua memiliki rata-rata 2,44 yang berarti suhu ruangan kerja sangat tidak kondusif dalam menunjang aktivitas. Pernyataan ketiga memiliki rata-rata 2,44 yang berarti tingkat kebisingan di dalam ruangan sangatlah tinggi. Pernyataan keempat memiliki rata-rata 2,44 yang berarti ruang gerak tempat bekerja tidak mendukung pekerjaan karyawan. Pernyataan kelima memiliki rata-rata 2,47 yang berarti kondisi kerja yang kurang aman membuat karyawan tidak tenang dalam bekerja. Hasil rata-rata skor menunjukkan bahwa jawaban responden pada variabel lingkungan kerja secara keseluruhan memiliki nilai rata-rata 2,46 yang berarti lingkungan kerja yang dirasakan karyawan *Green Villas Hotel Tuban Bali* tergolong rendah.

Deskripsi Variabel *Perceived Organizational Support*

Pernyataan pertama memiliki rata-rata 2,43 yang berarti bahwa perusahaan tidak menghargai kontribusi karyawan. Pernyataan kedua memiliki rata-rata 2,58 yang berarti bahwa perusahaan tidak menghargai karyawan atas usaha ekstra yang telah karyawan berikan. Pernyataan ketiga memiliki rata-rata 2,58 yang berarti perusahaan kurang memperhatikan segala keluhan karyawan. Pernyataan keempat memiliki rata-rata 2,58 yang berarti perusahaan kurang peduli tentang kesejahteraan karyawan. Pernyataan kelima memiliki rata-rata 2,49 yang berarti perusahaan kurang

memberitahu apabila karyawan tidak melakukan pekerjaan dengan baik. Pernyataan keenam memiliki rata-rata 2,50 yang berarti perusahaan tidak peduli dengan kepuasan secara umum terhadap pekerjaan yang karyawan lakukan. Pernyataan ketujuh memiliki rata-rata 2,57 yang berarti perusahaan kurang menunjukkan perhatian yang besar terhadap kinerja karyawan. Pernyataan kedelapan memiliki rata-rata 2,58 yang berarti perusahaan kurang merasa bangga atas keberhasilan karyawan di dalam melakukan pekerjaan. Hasil rata-rata skor menunjukkan bahwa jawaban responden pada variabel *perceived organizational support* secara keseluruhan memiliki nilai rata-rata 2,54 yang berarti *perceived organizational support* yang dirasakan karyawan *Green Villas Hotel Tuban Bali* tergolong rendah.

Deskripsi Variabel Retensi Karyawan

Pernyataan pertama memiliki rata-rata sebesar 2,65 yang berarti karyawan tidak bertahan untuk bekerja di perusahaan ini karena perusahaan kurang menyediakan peluang karir yang sama bagi setiap karyawan. Pernyataan kedua memiliki rata-rata 2,60 yang berarti karyawan tidak bertahan di perusahaan ini karena perusahaan kurang memberikan penghargaan atas kinerja yang telah dilakukan. Pernyataan ketiga memiliki rata-rata 2,63 yang berarti karyawan tidak bertahan di perusahaan ini karena rekan kerja saya pernah bertindak diskriminatif (membedakan) terhadap karyawan. Hasil rata-rata skor menunjukkan bahwa jawaban responden pada variabel retensi karyawan secara keseluruhan memiliki nilai rata-rata 2,63 yang berarti retensi karyawan yang dirasakan karyawan *Green Villas Hotel Tuban Bali* tergolong cukup.

Hasil Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dapat bertujuan agar memastikan hasil yang diperoleh untuk memenuhi asumsi dasar di analisis regresi. Penelitian ini mempergunakan hasil uji asumsi klasik uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Hasil uji asumsi klasik kemudian yang diolah menggunakan program SPSS dipaparkan sebagai berikut:

1) Uji normalitas

Penelitian ini mempergunakan uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov*. Koefisien *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih tinggi atau besar dari 0,05 berarti bahwa data tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal. Hasil dari uji normalitas di dapat bahwa nilai yang terdapat pada *Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 1,246 dan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,90. Hasil yang di dapat bahwa dalam model regresi yang ada tersebut berdistribusi normal disebabkan karena nilai yang terdapat pada *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,90 lebih besar dari 0,05.

2) Uji multikolinearitas

Pengujian untuk mengetahui apakah terdapat multikolinearitas atau tidak dengan melihat *tolerance value* lebih dari 10 persen dan *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10. Hasil uji multikolinearitas di dapat bahwa nilai yang terdapat pada *tolerance* dan VIF dari variabel kompensasi adalah 0,289 (3,466), lingkungan kerja 0,416 (2,169) dan *perceived organizational support* 0,299 (3,347). Nilai ini memperlihatkan bahwa nilai *tolerance* dalam setiap variabel bebas lebih besar dari

10% dan nilai VIF lebih rendah dari 10 yang berarti variabel kompensasi, lingkungan kerja dan *perceived organizational support* terbebas dari multikolinearitas.

3) Uji heteroskedastisitas

Model regresi tidak mengandung gejala heteroskedastisitas apabila semua variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai yang absolute residual atau nilai signifikansinya di atas 0,05. Hasil uji heteroskedastisitas di dapat bahwa nilai *Sig.* dari variabel kompensasi, lingkungan kerja dan *perceived organizational support* 0,398, 0,401 dan 0,924 lebih tinggi dari 0,05 yang artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap *absolute residual*. Hasil ini memperlihatkan bahwa model yang dibuat tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

1) $X_1 = 0,258$

menunjukkan bahwa kompensasi memberikan pengaruh positif terhadap retensi karyawan di *Green Villas Hotel Tuban Bali* sebesar 0,258.

2) $X_2 = 0,217$

menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap retensi karyawan di *Green Villas Hotel Tuban Bali* sebesar 0,217.

3) $X_3 = 0,460$

menunjukkan bahwa *perceived organizational support* memberikan pengaruh positif terhadap retensi karyawan di *Green Villas Hotel Tuban Bali* sebesar 0,460.

4) $R^2 = 0,737$

menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan *perceived organizational support* terhadap retensi karyawan di *Green Villas Hotel Tuban Bali* yaitu sebanyak 73 persen, kemudian dengan sisanya sebanyak 27 persen dipengaruhi dengan faktor-faktor lainnya yang tidak dijelaskan dalam model.

Persamaan regresi linear berganda yang berdasarkan pemaparan hasil dari analisis regresi linear berganda yaitu:

$$\begin{aligned}\hat{Y} &= 0,000 + 0,258X_1 + 0,217X_2 + 0,460X_3 \\ R^2 &= 0,737\end{aligned}$$

Keterangan:

- Y = Retensi Karyawan
- X₁ = Kompensasi
- X₂ = Lingkungan Kerja
- X₃ = *Perceived Organizational Support*
- R² = Koefisien Determinasi

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa dimana kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap retensi karyawan. Hasil ini sesuai dengan dengan apa yang terdapat dalam hipotesis satu (H₁) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap retensi karyawan. Pengaruh positif berarti apabila karyawan memiliki kompensasi yang tinggi maka retensi karyawan akan meningkat dan menurunkan tingkat *turnover*.

Hasil penelitian sesuai dengan pendapat Hafanti (2015), bahwa penghargaan nyata yang diterima karyawan adalah dalam bentuk tunjangan, insentif dan gaji.

Banyak hal menunjukkan bahwa terdapat hal yang penting terhadap retensi karyawan yaitu mempunyai praktik kompensasi yang baik dan kompetitif. Hasil penelitian juga sesuai dengan pernyataan Syafi (2013), bahwa kompensasi dan tunjangan merupakan salah satu inisiatif terbaik dimana perusahaan dapat mengambil langkahnya untuk mempertahankan karyawan. Kompensasi sebagai alat yang sangat berharga guna mendukung dalam peningkatan retensi karyawan. Hasil penelitian sesuai dengan pendapat Anis *et al.*, (2011), yang menunjukkan bahwa dengan kompensasi yang cukup memuaskan, karyawan akan merasa bahwa perusahaan memperhatikan karyawan. Kompensasi juga sebagai motivator agar karyawan lebih berkomitmen kepada perusahaan dan hasilnya yaitu akan meningkatkan retensi karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Retensi Karyawan

Dari hasil penelitian ini menunjukkan jika lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap retensi karyawan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis dua (H_2) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap retensi karyawan. Pengaruh positif berarti apabila lingkungan kerja aman, nyaman dan bersih, maka karyawan akan merasa betah dan bertahan lebih lama di dalam perusahaan.

Hasil penelitian sesuai dengan riset yang dilakukan Edwin (2012), menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat menjadi lebih efektif dari faktor lainnya dalam hal menjaga retensi karena jika karyawan merasa lebih puas dan komit terhadap perusahaan dan apabila ia mempunyai pengalaman positif dari lingkungan kerja, karyawan tersebut akan lebih lama bertahan di perusahaan tersebut. Hasil

penelitian sesuai dengan penelitian Ramadhani (2012), membuktikan bahwa organisasi atau perusahaan yang dapat menjaga lingkungan kerjanya lebih relax atau lebih santai agar karyawan bisa lebih menikmati pekerjaan mereka sebagai hal yang tidak membosankan, dan akan lebih mudah untuk menjaga retensi karyawannya. Karena semakin karyawan relax, efisiensi akan semakin meningkat.

Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Retensi Karyawan

Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa *perceived organizational support* memiliki pengaruh yang positif terhadap retensi karyawan. Hasil ini sesuai dengan apa yang ada di dalam hipotesis dua (H_3) yang menyatakan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif retensi karyawan. Pengaruh positif berarti apabila *perceived organizational support* baik dan adil, maka karyawan akan merasakan didukung dan nantinya akan meningkatkan retensi karyawan di dalam perusahaan.

Hasil dari penelitian sesuai hasil dari riset yang dilakukan Sukharski (2002), yang menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan dapat meningkatkan kepuasan mereka di dalam bekerja sehingga mereka memutuskan untuk bertahan di dalam organisasi. Penelitian yang dilakukan Cahyana (2012), membuktikan bahwa *perceived organizational support* yang karyawan rasakan melalui pengakuan dan pembayaran yang adil akan mempengaruhi tingkat retensi karyawan di dalam perusahaan tersebut.

Implikasi Hasil Penelitian

Hasil dari penelitian ini mendukung teori yang digunakan sebagai dasar di dalam pembuatan hipotesis, bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan *perceived organizational support* mempengaruhi retensi karyawan. Karyawan yang puas dengan kompensasi, lingkungan kerja dan *perceived organizational support* yang baik akan mampu meningkatkan retensi karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian memperkuat teori yang digunakan. Penelitian ini memunculkan implikasi praktis bagi karyawan dan perusahaan, yaitu jawaban responden tentang kompensasi menunjukkan bahwa kompensasi yang dirasakan karyawan *Green Villas Hotel Tuban Bali* tergolong rendah dengan rata-rata 2,50. Hal tersebut menunjukkan bahwa kurang efektifnya *Green Villas Hotel* dalam memberikan kompensasi terhadap karyawannya. Jawaban responden tentang lingkungan kerja menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang dirasakan karyawan *Green Villas Hotel Tuban Bali* tergolong rendah dengan rata-rata 2,46. Hal ini memperlihatkan bahwa dimana *Green Villas Hotel* kurang memperhatikan kenyamanan dan keamanan karyawan dalam bekerja.

Hasil jawaban responden tentang *perceived organizational support* menunjukkan *perceived organizational support* yang dirasakan karyawan *Green Villas Hotel Tuban Bali* tergolong rendah dengan rata-rata 2,54. Hal tersebut menunjukkan bahwa *Green Villas Hotel* kurang menghargai dan peduli terhadap karyawan di dalam melakukan pekerjaan. Jawaban responden tentang retensi karyawan menunjukkan bahwa tingkat retensi karyawan *Green Villas Hotel Tuban Bali* tergolong cukup dengan rata-rata 2,63. Dari implikasi penelitian di atas dapat dikatakan bahwa perusahaan perlu mengkaji ulang apakah kompensasi bagi karyawan sudah sesuai

dengan beban kerja atau belum, lingkungan kerja bagi karyawan tetap terjaga dengan baik aman dan nyaman, *perceived organizational support* terhadap karyawan tetap terjaga dan nantinya akan meningkatkan retensi karyawan di dalam perusahaan.

Keterbatasan Penelitian

Peneliti memiliki keterbatasan generalisasi, dimana penelitian hanya dilakukan di *Green Villas Hotel Tuban Bali*. Peneliti juga memiliki keterbatasan waktu dan tenaga sehingga tidak dapat meneliti pada perusahaan lainnya.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan ulasan dari bab sebelumnya maka dapat disimpulkan untuk penelitian ini dimana kompensasi berpengaruh positif terhadap retensi karyawan di *Green Villas Hotel Tuban Bali*, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap retensi karyawan *Green Villas Hotel Tuban Bali* dan *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap retensi karyawan di *Green Villas Hotel Tuban Bali*.

Simpulan penelitian menghasilkan saran yang berkaitan dengan kompensasi, lingkungan kerja dan *perceived organizational support* di *Green Villas Hotel Tuban Bali*, yaitu variabel kompensasi diperoleh nilai rata-rata terendah adalah pernyataan saya mendapatkan insentif yang layak dari perusahaan, untuk itu perusahaan sebaiknya berlaku adil terhadap semua karyawan dalam hal pemberian insentif. Hal tersebut nantinya akan mempengaruhi kinerja dan kenyamanan dari karyawan. Variabel lingkungan kerja diperoleh nilai rata-rata terendah adalah ruang gerak tempat bekerja mendukung pekerjaan saya, untuk itu perusahaan seharusnya memperhatikan kenyamanan karyawan di dalam melakukan suatu pekerjaan. Jika

ruang gerak tempat mereka bekerja nyaman dan bagus, hal tersebut akan membantu perusahaan dalam mencapai suatu tujuan dan membuat karyawan betah bekerja lebih lama. Variabel *perceived organizational support* diperoleh rata-rata terendah adalah pernyataan perusahaan menghargai kontribusi saya, untuk itu perusahaan hendaknya menghargai kontribusi dan kinerja yang telah karyawan berikan terhadap perusahaan.

REFERENSI

- Ahmed. 2012. Job Satisfaction of Bankers and its Impact in Banking: A Case Study of Janata Bank. *Journal ASA University Review*.6(2).
- Anis. 2011. Employee retention relationship to training and development: A compensation perspective. *African Journal of Business Management*. 5(7), pp: 2679-2685.
- Anshari dan Kuncoro. 2013. Analisis Pengaruh Organizational Justice dan Work Environment Terhadap Turnover Intention Pada Divisi Hrd Pt. Indosat Tbk. Bina Nusantara University.
- Ariana, I Wayan Tresna dan I Gede Riana. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Cendana Resort & Spa Ubud, Gianyar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2 (1).
- Benlioglu, Benek. 2014. The Examination of The Effect of Perceived Organizational Support of University Teaching Staff on Organisational Commitment. *Mevlana International Journal of Education (MIJE)*. 4(2), pp: 37-51.
- Edwin. 2012. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Retensi Karyawan Pada PT Lion Wings. pp: 1-31.
- Farasat, Ebrahim. 2013. Perceived Organizational Support and Deviant Behavior. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*. 3(5), pp: 517-528.
- Fatima. 2011. Does Employee Retention Affect Organizational Competence. *Industrial Engineering Letters*. 1(1), pp: 24-39.

- Grace. 2013. Hubungan antara Perceived Organizational Support dengan Work Engagement Pada Guru SMA Swasta di Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. 2(2), pp: 90-99.
- Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Universitas Diponegoro.
- Hafanti, Oktina. 2015. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Desain Tugas Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Retensi Karyawan PMI Aceh. *Jurnal Manajemen*. 4(1), pp: 164-173.
- Handaru. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di RS. X. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*. 4(1), pp: 117-135.
-
- Hasibuan, Malayu S. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Irshad, Muhammad. 2011. Factors Affecting Employee Retention: Evidence From Literature Review. *Journal of Social Sciences*. 4 (1), pp: 84-102.
- Jennifer A, Carsen. 2005. *HR How To Employee Retention*. Chicago : J.D. CCH Incorporated.
- Kwenin, Daisy. 2013. Relationship Between Work Enviroment, Career Devepment Opportunities And Employee Retention In Vodafone Ghana Limited. *Journal of Human Resource Management*. 1(4), pp: 1-9.
- Lubis, Rahman. 2015. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Desain Tugas Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Retensi Karyawan PMI. *Jurnal Manajemen*. 4(1), pp: 164-173.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H. 2006. *Human ReSumber Management*. Tenthedition. Jakarta: Salemba empat.
- Muceke, Jane. 2012. Influence of Leadership Style on Academic Staff Retention in Public Universities in Kenya. *International Journal of Business and Social Science*. 3(21), pp: 297-302.
- Mudayen. 2010. Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Lingkungan Dan Pengalaman Terhadap Motivasi Dan Prestasi Kerja. *Jurnal Penelitian*. 13(2), pp: 169-198.
-

- Nitisemito. 2006. Manajemen Personalia, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan Kesembilan, Yogyakarta: Ghalia Indonesia.
- Oladopo, Victor. 2014. The Impact Of Talent Management On Retention. *Journal of Business Studies Quarterly*. 5(3), pp: 20-36.
- Paille dan Bourdeau. 2010. Support, Trust, Satisfaction, Intent to Leave and Citizenship at Organizational Level: A social exchange approach. *International Journal of Organizational Analysis*. 18(1), pp: 41-58.
- Quarty. 2013. Is there a link between compensation packages and job performance in the Ghana police service. *Journal of Business Management*. 7(44), pp: 4398-4406.
- Ragupathi. 2013. The Employee Retention Practices of MNC'S in Hyderabad. *Research Journal of Management Sciences*. 2(4), pp: 21-24.
- Ramadhani. 2012. analisis pengaruh pengembangan karir, dukungan supervisor, lingkungan kerja dan penghargaan terhadap retensi karyawan pada PT. Agranet Multicitra Siberkom (detikcom) divisi redaksi Jakarta. 1(5), pp: 1-9.
- Rayadi. 2012. Faktor Sumber Daya Manusia Yang Meningkatkan Kinerja Karyawan dan Perusahaan Di Kalbar. *Jurnal EKSOS*. 8(2), pp: 114-119.
- Rhoades dan Eisenberger, R. 2002. Perceived Organizational Support: a Review of The Literature. *Journal of Applied Psychology*. pp: 698-714.
- Robbins dan Coulter, Mary. 2009. Manajemen Jilid 1 dan 2 Edisi Kedelapan. Jakarta PT Indeks.
- Simamora. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sofyan, Diana. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal*. 2(1), pp: 18-23.
- Sucharski. 2002. Perceived Supervisor Support: Contributions to Perceived Organizational Support and Employee Retention. *Journal of Applied Psychology*. 8(3), PP: 565-573.
-
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ke-17. Bandung: Alfabeta.

Sumarni, Murti. 2011. Pengaruh *Employee Retention* Terhadap *Turnover Intention* dan Kinerja Karyawan. (8), pp: 20-47.

Syafi. 2013. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan Dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Pada Divisi Umum LPP TVRI Jakarta. 6(2).

Vicky. 2012. Analisis Pengaruh Kompensasi, Manajemen Konflik Pada Retensi Karyawan Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di Pasifik Perusahaan Niaga Jaya. Universitas Bina Nusantara.

Widodo. 2014. Influence of Leadership And Work Environment To Job Satisfaction And Impact To Employee Performance (Study On Industrial Manufacture In West Java). *Journal of Economics and Sustainable Development*. 5(26), pp: 62-66.

Wu Wann. 2011. The Impacts Of Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, And Organizational Commitment On Job Performance In Hotel Industry. The 11th International DSI and the 16th APDSI Joint Meeting. pp: 12-19.

Yurika. 2011. Analisis Manajemen Karir, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Serta Dampaknya terhadap Kinerja Perusahaan Pada PT Origa Mulia FRP. Skripsi Binus University Jakarta, Indonesia.
