

BAB II

LANDASAN TEORI DAN TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Keamanan Kerja

Menurut Suma'mur dalam (M., 2012) keamanan kerja merupakan rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan nyaman bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Keamanan kerja adalah bagian dari sistem manajemen secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian dan pemeliharaan untuk pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja, agar terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.

Tanggung jawab harus digariskan dengan tegas agar tidak terjadi ketidakpastian yang justru akan membahayakan karyawan. Itulah faktor yang dapat membuat karyawan untuk tetap tinggal dalam perusahaan. Dengan diterapkannya Keamanan dalam bekerja secara efektif, secara tidak langsung para pekerja akan merasa aman dan nyaman dilingkungan kerja, sehingga para karyawan dapat bekerja lebih fokus tanpa ada rasa tertekan dengan kondisi atau keadaan di sekitar lingkungan kerjanya.

Karyawan yang memiliki rasa aman pada pekerjaannya akan lebih berkomitmen dan berniat untuk tinggal dalam jangka waktu yang lebih lama dengan perusahaannya. Dan hal ini juga ditegaskan oleh teori *job embeddedness* dalam (Heritage, Gilbert, & Roberts, 2016). Maka dari itu, keamanan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menunjukkan persepsi individu karyawan tentang

pekerjaannya dalam suatu organisasi. Karyawan yang memiliki keamanan kerja cenderung mengalami kehidupan normal yang aman dan dapat memenuhi kebutuhan hidup dan spesifikasi yang memuaskan karena memiliki pekerjaan yang berkelanjutan.

Pada (Mangkunegara & Prabu, 2010) menyatakan bahwa keselamatan kerja merupakan suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan Makmur. Risiko keamanan merupakan aspek-aspek lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan, pendengaran, semua itu sering berhubungan dengan perlengkapan perusahaan atau lingkungan fisik dan mencakup tugas-tugas kerja yang membutuhkan pemeliharaan dan pelatihan.

Karyawan yang tidak memiliki keamanan dalam bekerja sering kali tidak memihak serta merasa tidak terikat pada tujuan maupun visi misi dalam perusahaan atau organisasi. Sehingga ia tidak mau untuk melibatkan diri lebih, tidak terikat dan tidak merasa bertanggung jawab dengan faktor yang berkaitan dengan pencapaian tujuan tersebut. Hal tersebut akan mendorong karyawan untuk bersikap egois, sehingga dapat memicu niatan untuk keluar dari pekerjaan demi keuntungan pribadi. Maka dari itu diperlukan keamanan kerja agar karyawan merasa nyaman di tempat kerjanya serta tidak memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan atau organisasi.

2.1.2 Tujuan Keamanan Kerja

Menurut (Mangkunegara & Prabu, 2010) bahwa tujuan dari keamanan kerja adalah sebagai berikut:

1. Agar Karyawan mendapat jaminan keamanan kerja yang baik secara fisik, sosial, dan psikologis.
2. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya dan se selektif mungkin.
3. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
4. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
5. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Tujuan dan manfaat dari keselamatan dan kesehatan kerja ini tidak dapat terwujud dan dirasakan manfaatnya, jika hanya bertopang pada peran tenaga kerja saja tetapi juga perlu peran dari pimpinan.

2.1.3 Indikator Penyebab Keamanan Kerja

Menurut (Hasibuan, 2013) (Mangkunegara & Prabu, 2010) bahwa indikator penyebab keselamatan kerja, adalah:

- a. Keadaan tempat lingkungan kerja yang meliputi:
 1. Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya yang kurang diperhitungkan keamanannya.
 2. Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak
 3. Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya.
- b. Pemakaian peralatan kerja, yang meliputi:
 1. Pengamanan peralatan kerja yang sudah usang atau rusak.
 2. Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengamanan yang baik.

2.1.4 Pengertian Sistem Kompensasi

Masalah kompensasi sensitif karena menjadi pendorong seseorang untuk bekerja juga berpengaruh terhadap moral dan disiplin tenaga kerja. Oleh karena itu, setiap perusahaan / organisasi mana pun seharusnya dapat memberikan kompensasi yang seimbang dengan beban kerja yang dipikul tenaga kerja. Berikut ini akan dikemukakan beberapa definisi dari kompensasi.

Menurut (Hasibuan, 2013) mendefinisikan, “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Sedangkan pendapat lain menyatakan, menurut (Dessler, 2015) kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjanya karyawan itu.

Sistem imbalan bisa mencakup gaji, penghasilan, uang pensiun, promosi ke posisi yang lebih tinggi. Juga berupa asuransi keselamatan kerja, transfer secara horizontal untuk mendapat posisi yang lebih menantang atau ke posisi utama untuk pertumbuhan dan pengembangan berikutnya, serta berbagai macam bentuk pelayanan. Kompensasi dianggap sebagai bagian penting dari dorongan strategis manajemen sumber daya manusia.

Kompensasi disebut sebagai salah satu dari 4 bidang kebijakan utama dari sumber daya manusia yang harus diketahui oleh semua manajer umum. Bidang kebijakan lainnya adalah pengaruh karyawan, aliran sumber daya manusia dan sistem kerja. Meskipun kompensasi memiliki arti yang berbeda bagi individu, organisasi dan masyarakat, hal ini penting bagi semua.

Bagi individu, kompensasi bukan hanya pengembalian manfaat, tetapi juga mencerminkan kemampuan atau prestasi individu (Sholtoni & Yuniati, 2016). (Hasibuan, 2013) bagi organisasi, kompensasi merupakan biaya atau pengeluaran, serta alat penting untuk memperoleh keunggulan kompetitif. Penting untuk memperoleh keunggulan kompetitif. Di dalam masyarakat, kompensasi tidak hanya mempengaruhi distribusi kekayaan, tetapi juga melambangkan pemerataan dan keadilan sosial.

Oleh karena itu, keragaman implikasi dan pengaruh keragaman implikasi dan pengaruh kompensasi. Sistem kompensasi adalah suatu desain dorongan di mana kontribusi karyawan dikembalikan. Sistem kompensasi yang efektif dapat merangsang karyawan untuk bekerja lebih keras, sehingga meningkatkan produktivitas, dan meningkatkan kinerja pekerjaan.

Jadi berdasarkan beberapa pengertian di atas secara umum dapat dikatakan bahwa kompensasi itu merupakan balas jasa yang diterima oleh karyawan sehubungan dengan pengorbanan yang telah diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi ini bisa diberikan langsung berupa uang maupun tidak langsung berupa uang dari perusahaan ke karyawannya.

2.1.5 Tujuan Sistem Kompensasi Tujuan Sistem Kompensasi

Menurut (Hasibuan, 2013) Kompensasi Finansial antara lain adalah:

1. Ikatan kerja sama : dengan pemberian kompensasi terjalin ikatan kerja sama formal antara majikan dan karyawan, di mana karyawan harus mengerjakan tugas dengan baik, sedangkan pengusaha/wajib membayar kompensasi sesuai perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan kerja : dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial dan egoistik sehingga ia memperoleh kepuasan kerja dari jabatan.
3. Pengadaan efektif : jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang berkualitas untuk perusahaan itu akan lebih mudah.
4. Motivasi : jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya
5. Stabilitas karyawan : dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.
6. Disiplin : dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan yang berlaku.
7. Pengaruh serikat buruh : dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
8. Pengaruh pemerintah : jika sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan. Tujuan pemberian balas jasa ini hendaknya memberikan kepuasan kepada semua pihak, karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, pengusaha mendapat laba, peraturan pemerintah harus ditaati dan konsumen mendapat barang yang baik, harga yang pantas.

2.1.6 Indikator Sistem Kompensasi

Indikator kompensasi sesuai dengan yang ada di peraturan dan dalam bentuk gaji, bonus, upah, hal tersebut dalam kompensasi finansial. Namun dalam non finansialnya asuransi, tunjangan-tunjangan dan sebagainya. Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan. Terdapat 2 (dua) dimensi yang dikemukakan oleh (Rivai & Sagala, 2011) yaitu:

1. Kompensasi finansial langsung, yang terdiri dari:
 - a. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.
 - b. Bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja atau uang yang dibayar sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target. Bonus juga merupakan kompensasi tambahan yang diberikan kepada seorang karyawan yang nilainya di atas gaji normalnya. Bonus juga bisa digunakan sebagai penghargaan terhadap pencapaian tujuan-tujuan spesifik yang ditetapkan oleh perusahaan, atau untuk dedikasinya kepada perusahaan.
 - c. Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay*

for performance plan). Insentif adalah variabel penghargaan yang diberikan kepada individu dalam suatu kelompok, yang diketahui berdasarkan perbedaan dalam mencapai hasil kerja. Ini di rancang untuk memberikan motivasi karyawan berusaha meningkatkan produktivitas kerjanya.

2. Kompensasi tidak langsung (*Fringe Benefit*)

Kompensasi tidak langsung (*Fringe benefit*) merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya berupa fasilitas-fasilitas, seperti : asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pensiun, promosi jabatan dan lain-lain. Dengan kompensasi organisasi bisa memperoleh/ menciptakan, memelihara, dan mempertahankan produktivitas. Tanpa kompensasi yang memadai karyawan yang ada sekarang cenderung untuk keluar dari organisasi, tingkat absensi yang tinggi atau kedisiplinan yang rendah dan keluhan-keluhan lainnya yang bisa timbul.

2.1.7 Pengertian Pelatihan Kerja

Menurut (Mangkunegara & Prabu, 2010) mengatakan bahwa pelatihan ialah suatu disiplin ilmu yang diberikan kepada karyawan dengan kesesuaian materi dengan pekerjaan karyawan yang harapannya mampu meningkatkan kecakapan kerja karyawan. Pelatihan yang diberikan kepada perwakilan akan mengajak pekerja untuk bekerja lebih bersemangat. Hal ini dikarenakan perwakilan yang secara pasti mengetahui kewajiban dan tugasnya dengan baik akan berusaha untuk mencapai tingkat penyelesaian pekerjaan yang lebih signifikan. Informasi representatif seperti informasi luas namun mampu mempengaruhi karyawan dalam

mengerjakan pekerjaan yang diberikan akan menjadi pedoman pencapaian atau kekecewaan pengerjaan usaha.

(Dessler, 2015) mengemukakan bahwa: Pelatihan merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Pegawai baik yang baru atau pun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan.

Berdasarkan pada pendapat para ahli di atas, dapat di katakan bahwa pelatihan adalah suatu alat manajemen sumber daya manusia yang digunakan untuk memperoleh keahlian, keterampilan, atau sikap pegawai dalam rangka memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi yang dapat membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna mendapatkan kepuasan kerja dan meningkatkan kinerja pekerjaan, Pelatihan bertujuan meningkatkan kinerja dalam jangka pendek maupun untuk masa yang akan datang dalam suatu pekerjaan tentu dengan meningkatkan kompetensi karyawan.

2.1.8 Tujuan Pelatihan Kerja

Tujuan pelatihan kerja menurut (Simamora , 2011) adalah sebagai berikut:

1. Memperbaiki kinerja karyawan dengan memberikan pengetahuan baru dan pemahaman kerja sesuai dengan bidang kerja masing-masing karyawan.
2. Memperbaharui *skill* dari karyawan.
3. Mengurangi waktu dalam pembelajaran karyawan baru dalam memahami pekerjaan.
4. Mampu mengatasi masalah yang terjadi.

5. Memberikan kesempatan karyawan mendapatkan kenaikan jabatan.
6. Memberikan pemahaman dan penjelasan kerja kepada karyawan baru.
7. Mencukupi keperluan diri.

2.1.9 Indikator Pelatihan Kerja

Indikator digunakan sebagai patokan terhadap pelatihan itu sendiri. (Rivai & Sagala, 2011) pelatihan dapat diukur dengan indikator yaitu:

1. Kualitas materi pelatihan
2. Kualitas metode pelatihan
3. Kualitas instruktur pelatihan
4. Kualitas sarana dan fasilitas pelatihan
5. Kualitas peserta pelatihan

2.1.10 Pengertian Retensi Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson dalam tulisan (Nurhidayari, 2016) retensi merupakan proses di mana karyawan terdorong untuk tetap bersama organisasi. Studi mengenai retensi karyawan sangat penting di dunia saat ini karena menurut (Earle, 2003), jika strategi retensi tidak tertanam dengan baik dalam proses bisnis, semua upaya sejak perekrutan pada akhirnya akan terbukti sia-sia. Retensi adalah elemen penting dari pendekatan organisasi untuk manajemen bakat yang lebih umum. Didefinisikan sebagai “Pelaksanaan strategi terintegrasi atau sistem yang dirancang untuk meningkatkan produktivitas kerja dengan mengembangkan proses-proses untuk menarik, mengembangkan, mempertahankan dan memanfaatkan orang-orang dengan keterampilan bakat yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan bisnis saat ini dan dimasa depan”.

Upaya untuk mempertahankan karyawan telah menjadi persoalan utama dalam organisasi. Oleh karena itu sangat penting organisasi mengakui bahwa retensi karyawan merupakan perhatian SDM yang berkelanjutan dan tanggung jawab signifikan bagi semua supervisor dan manajer.

Istilah retensi terkait dengan istilah perputaran (*turnover*) yang berarti proses di mana karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan. Perputaran secara sukarela atau karyawan meninggalkan lembaga karena keinginannya sendiri dapat disebabkan oleh banyak hal faktor, istilah retensi terkait dengan istilah perputaran (*turnover*) yang berarti proses di mana karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan.

Perputaran secara sukarela atau karyawan meninggalkan lembaga karena keinginannya sendiri dapat disebabkan oleh banyak hal faktor, termasuk peluang karier, gaji, pengawasan, geografi, dan alasan keluarga/pribadi. Retensi sebagai langkah yang disengaja oleh perusahaan untuk menghasilkan lingkungan yang mempertahankan karyawan untuk jangka panjang. Prinsip utama yang mendasari retensi karyawan adalah untuk mencegah hilangnya karyawan terampil dari meninggalkan perusahaan karena ini bisa memiliki efek yang tidak diinginkan pada produktivitas dan profitabilitas.

Oleh karena itu, ini menunjukkan bahwa retensi karyawan memainkan tugas penting dalam pengembangan organisasi, dan agar bisnis apa pun berhasil dan tetap kompetitif, sangat penting untuk menarik dan mempertahankan sumber daya manusia yang cerdas. Retensi karyawan adalah tujuan yang paling penting bagi perusahaan karena merekrut karyawan yang terampil sangat penting untuk perusahaan tetapi retensi mereka lebih penting daripada mempekerjakan, karena

sejumlah besar dihabiskan untuk orientasi dan pelatihan karyawan baru (Kamudha, 2016)

2.1.11 Faktor – Faktor Penentu Retensi Karyawan

Adapun faktor penentu retensi karyawan menurut (Asri & Johannes, 2021) adalah:

1. Kepuasan Kerja adalah karyawan yang memiliki rasa puas terhadap pekerjaannya akan memiliki tujuan kerja yang lebih tinggi untuk melanjutkan dengan perusahaan tempatnya bekerja, yang menurunkan tingkat *turnover*. Dengan demikian, tingkat retensi karyawan meningkat. Akibatnya, beberapa penelitian menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi mendorong komitmen karyawan dan dengan itu menghasilkan daya tarik dan retensi karyawan yang unggul.
2. Keamanan Pekerjaan adalah salah satu faktor utama yang mempengaruhi karyawan untuk mempertahankan dengan suatu perusahaan adalah keamanan kerja. Perusahaan harus memiliki kemampuan yang baik dalam proses manajemen di tempat langsung dari mempekerjakan karyawan yang tepat dan menyediakan kebutuhan bagi karyawan.
3. Sistem Kompensasi adalah salah satu cara tradisional mengelola retensi karyawan adalah melalui sistem penghargaan perusahaan yang efektif yang dimaksud di sini adalah sistem kompensasi. Kompensasi bisa dalam bentuk gaji, bonus, komisi dan tunjangan. Gaji adalah faktor kunci yang mempengaruhi daya tarik dan retensi karyawan, dan itu memainkan peran penting dalam proses rekrutmen. Oleh karena itu, kontribusi kompensasi terhadap retensi karyawan memiliki efek positif.

4. Pelatihan Kerja memberi karyawan ketrampilan, kemampuan, dan pengetahuan yang dibutuhkan oleh posisi tersebut. Perusahaan rela menganggarkan uang untuk berinvestasi dalam pelatihan bagi karyawan dan memberi kepercayaan diri pada karyawan dan lebih banyak upaya untuk memberikan yang terbaik di saat bekerja dengan cara yang efektif.

2.1.12 Indikator Retensi Karyawan

Adapun indikator retensi karyawan menurut (Methis & Jackson, 2008) adalah:

1. Komponen organisasi
2. Peluang Karir
3. Penghargaan
4. Rancangan pekerjaan
5. Hubungan karya

2.2 Landasan Empiris

Tabel 2.1 Landasan Empiris

No	Judul, Penulis, dan Tahun Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian	Perbedaan dengan Penelitian ini
1	<i>Factors Affecting Staff Retention Strategies Used in Private Syria Companies during the Crisis</i> (Moaz Nagib Gharib, Ahmad Taha Kahwaji & Mohammed Osman Elrasheed, 2017)	Uji reabilitas dengan penilaian Cronbach's Alpha	Pelatihan dan pengembangan profesional tidak memiliki dampak signifikan terhadap retensi karyawan. Sistem penghargaan, keamanan kerja, dan kepuasan kerja secara statistik berpengaruh signifikan terhadap retensi Karyawan.	Penelitian ini menambah variabel mengenai kepuasan kerja juga.
2	Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi retensi karyawan	Uji Outlier, uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, uji	Terdapat pengaruh signifikan pada kepuasan kerja, keamanan kerja,	Penelitian hanya meneliti faktor-faktor ini pada karyawan

	pada perusahaan ekspedisi di Batam (Dhita Hafizha Asri, & Johannes Gunawan,2021)	multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji f, dan uji t	sistem kompensasi dan pelatihan kerja terhadap retensi karyawan pada perusahaan ekspedisi di Batam	ekspedisi di Batam, berbeda dengan penelitian ini yang meneliti di PT Sumatra Multimedia Solusi
3	Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap retensi kayawan PT Aerofood Acs Kota Surabaya (Rifki Suwaji & Rina Indra Sabella, 2019)	Uji Instrumen & analisis regresi berganda	Motivasi berpengaruh negatif terhadap retensi karyawan & Kompensasi memiliki pengaruh positif pada retensi karyawan	Penelitian tidak meneliti mengenai keamanan kerja dan pelatihan kerja, berbeda dengan penelitian ini
4	Pengaruh pelatihan dan pengembangan serta sistem penilaian kinerja terhadap retensi karyawan PT Sutindo Anugrah Sejahtera (Alincia Yonatan, 2019)	Analisis regensi linier berganda SPSS	Pelatihan dan pengembangan serta sistem penilaian berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan	Penelitian tidak meneliti mengenai keamanan kerja dan sistem kompensasi seperti penelitian ini
5	<i>Effects of training and development on employee retention in Bauchi State Metropolis Bank</i> (Maryam Tijjani Abba,2018)	Analisis regresi sederhana	Pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh signifikan terhadap retensi karyawan.	Penelitian tidak meneliti mengenai pengaruh keamanan kerja dan juga sistem kompensasi, yang menunjukkan perbedaan dengan penelitian ini
6	<i>Factor affection Employee Retention at The University of Eldoret, Kenya</i> (Jepkemboi Rono & Dr Geoffrey Kimutai Kiptum)	Analisis statistik deskriptif (Frekuensi, persentase, rata-rata & standar deviasi)	Kompensasi berpengaruh secara langsung pada tingkat retensi karyawan di Kenya	Penelitian dilakukan di university Of Eldoret, jelas berbeda dengan penelitian ini

7	<i>The impact of human resource practices on employee retention in the telecom sector</i> (Maqsood Haider, Amran Rasli, Chaudhudry Shoaib Akhtar & Alamzeb Aamir, 2015)	Analisis reabilitas & analisis regresi	Pelatihan kerja, kompensasi dan budaya perusahaan memiliki hubungan signifikan terhadap retensi karyawan.	Penelitian tidak terdapat keamanan kerja sebagai variabel penelitian, berbeda dengan penelitian ini
8	<i>Factors affecting employee's retention in automobile service workshop of Assam : An empirical study</i> (Bidyut Bijoya Neog & Dr. Mukulesh Barua)	Korelasi person, tes anova, & Turkey HSD	Pada penelitian ini keamanan kerja sangat mempengaruhi tingkat retensi karyawan dan di ikuti oleh kompensasi yang mempunyai pengaruh terhadap retensi, sedangkan pelatihan kerja mempunyai pengaruh yang tidak terlalu signifikan	Penelitian mempunyai hipotesis yang berbeda dengan penelitian ini
9	<i>Employee retention relationship to training and development: A compensation persective</i> (Atif Anis, Ijaz-Ur_Rehman, Abdur Nasir and Nadeem Safwan)	Analisis dengan teknik permodelan persamaan struktural dengan AMOS 18.0.	Dampak pelatihan terhadap kompensasi karyawan sangat penting untuk retensi.	Penelitian menggunakan kompensasi sebagai variabel mediasi antara pelatihan dan retensi karyawan.
10	Analisis faktor yang mempengaruhi retensi karyawan (Safaat Aufahsan Adzka, Mirwan Surya Perdhana)	Analisis rangking	Faktor kompensasi berada di urutan kedua dan faktor pelatihan menempati urutan keempat dari 14 faktor yang diteliti dalam retensi karyawan	Penelitian menganalisis 14 faktor yang mempengaruhi retensi karyawan

2.3 Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Pengaruh Keamanan Kerja Terhadap Retensi Karyawan

Keamanan kerja didefinisikan sebagai salah satu praktik HRM utama untuk mengingatkan kinerja karyawan. Keamanan kerja mengacu pada sejauh mana lembaga menawarkan keamanan karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Lebih jauh lagi, ini adalah sejauh mana tenaga kerja individu berharap untuk aman agar dapat terus bekerja dalam waktu yang lama. Ini adalah salah satu faktor penting untuk komitmen dan mempertahankan karyawan.

Karyawan yang percaya dan merasa aman untuk tetap dipekerjakan oleh perusahaan akan lebih berkomitmen dan berniat untuk jangka waktu yang lebih lama dengan organisasi. Dalam nada yang sama gagasan ini didukung pada teori *job embeddedness* oleh Mitchell dalam (Bibi, Pangil, & Johari, 2016). Oleh karena itu keamanan kerja merupakan salah satu faktor penting yang menunjukkan persepsi individu karyawan tentang pekerjaannya dalam perusahaan atau organisasi.

Telah disoroti bahwa baik di perusahaan atau organisasi sektor publik maupun swasta, keamanan kerja ditemukan memiliki efek imperatif statistik pada retensi karyawan. Demikian pula (Parnell & Crandall, 2013) berpendapat keamanan sebagai motivator yang paling efektif untuk mempertahankan karyawan. Sejalan dengan temuan sebelumnya, (Conklin, Pharm, & Deseellen, 2007) menemukan dalam studi mereka tentang survei fakultas bahwa keamanan kerja telah diakui sebagai salah satu faktor inti bagi anggota fakultas untuk memutuskan apakah mereka akan tetap tinggal atau pergi di dalam suatu pekerjaan.

Dari pembahasan di atas, diproyeksikan bahwa keamanan kerja mungkin menjadi faktor kuat dalam retensi karyawan. Lebih lanjut lagi bahwa keamanan kerja akan meningkatkan retensi karyawan. Oleh karena itu penelitian ini mengusulkan hal-hal berikut:

H1: Keamanan kerja akan berhubungan positif dengan retensi karyawan.

2.3.2 Pengaruh Sistem Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan

Salah satu fungsi penting dari praktik SDM adalah Sistem Kompensasi. Menurut Mondy dalam (Bibi, Ahmad, & Majid, 2016) menggambarkannya sebagai bayaran yang diterima oleh karyawan atas jasa yang mereka berikan terhadap perusahaan atau organisasi. Kompensasi sangat berharga bagi karyawan karena merupakan salah satu tujuan utama di balik individu bekerja dan remunerasi yang tepat dapat menginspirasi, menarik dan mempertahankan karyawan yang terampil dari suatu asosiasi.

Kompensasi dapat mempengaruhi loyalitas, memotivasi karyawan agar dapat lebih produktif dan status kehidupan karyawan di masyarakat. Sebelumnya, penelitian telah menunjukkan bahwa kompensasi secara signifikan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya akan membuat mereka bertahan untuk jangka waktu yang lebih lama dengan organisasi (Abassi & Hollman, 2017). (Tangthong, 2014) mengidentifikasi kompensasi sebagai faktor signifikan yang mempengaruhi niat karyawan untuk tetap tinggal.

Demikian pula, (Ovadge, 2009) juga menyoroti bahwa gaji berhubungan positif dengan niat karyawan untuk tetap tinggal dalam konteks Afrika. Di sisi lain, hasil kontradiktif telah ditemukan. Misalnya, seperti yang ditunjukkan oleh (Griffeth, Hom, & Gaertner, 2000) terdapat hubungan yang moderat antara gaji dan

retensi karyawan, sementara Khatri dalam (Bibi, Ahmad, & Majid, 2016) melaporkan bahwa dalam konteks Asia, gaji bukan merupakan faktor penting dalam mempertahankan karyawan.

Meskipun penelitian-penelitian di atas telah memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap literatur dengan menunjukkan secara empiris pengaruh kompensasi pada berbagai sikap dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan, namun penting untuk dicatat bahwa temuan-temuan dari studi ini tidak konsisten. Lebih lanjut lagi, beberapa alasan dapat menjelaskan temuan yang saling bertentangan ini. Oleh karena itu, hal ini menyarankan untuk memperkenalkan peneliti untuk lebih memahami hubungan antara kompensasi dan retensi karyawan. Namun penelitian ini mengusulkan hal berikut:

H2: Kompensasi akan berhubungan positif dengan retensi karyawan.

2.3.3 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Retensi Karyawan

Pelatihan kerja merupakan sebuah sarana untuk meningkatkan kompetensi karyawan yang selaras terhadap pola manajemen, dalam segi kepentingan hari ini ataupun kebutuhan di masa yang akan datang. Kompetensi yang baik dari seorang karyawan dapat diasah melalui program pelatihan kerja, sehingga dengan adanya pelatihan kompetensi seluruh karyawan dapat ditingkatkan lagi (Yonatan, 2019).

Karyawan yang mendapatkan program pelatihan dapat memperbaiki penguasaan ketrampilan dan teknik-teknik pelaksanaan pekerjaan tertentu secara terperinci sehingga meningkatkan kepercayaan diri lebih besar dan memiliki nilai tambah (Handoko, 2015).

(Hong, Hao, Kumar, Ramendran, & Kadiresan, 2012) dapat menyimpulkan bahwa pelatihan dan merupakan hal yang penting dalam membentuk sikap/perilaku

karyawan terkait pekerjaan dan mampu meningkatkan retensi karyawan. Dalam penelitian lain pelatihan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap retensi karyawan (Gharib, Kahwaji, & Elrasheed, 2017), tetapi ditemukan berdasarkan uji simultan (Khristian, Kirana, & Septyarini, 2022) membuktikan bahwa pelatihan kerja pengaruh signifikan terhadap retensi karyawan di CV Sumber Anugrah.

Berdasarkan hasil penelitian di atas yang berbeda dari penelitian sebelumnya, pelatihan kerja menjadi faktor yang logis untuk menguji retensi karyawan. Diharapkan pelatihan kerja dapat mempengaruhi tingkat retensi dari karyawan itu. Oleh karena itu penelitian ini mengusulkan bahwa:

H3: Pelatihan kerja akan berhubungan positif dengan retensi karyawan.

2.3.4 Pengaruh Keamanan Kerja, Sistem Kompensasi dan Pelatihan Kerja terhadap Retensi Karyawan

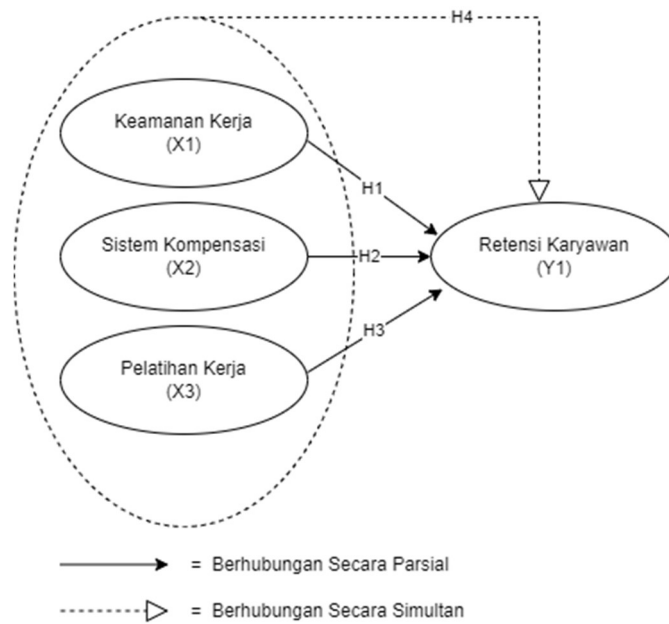
Memberikan keamanan kerja yang tinggi, memberikan kompensasi yang sesuai dan mengadakan pelatihan kerja adalah salah satu cara bagi perusahaan untuk terus memberikan kenyamanan agar karyawan dapat terus bekerja di perusahaan tersebut.

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Asri & Johannes, 2021) menjelaskan bahwasanya variabel keamanan kerja, sistem kompensasi dan pelatihan kerja berpengaruh positif pada retensi karyawan pada perusahaan ekspedisi di Batam. Oleh karena itu hipotesis ke empat penelitian ini adalah:

H4: Keamanan kerja, sistem kompensasi dan pelatihan kerja berhubungan positif terhadap retensi karyawan.

2.4 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan dengan uraian hipotesis di atas tentang penjelasan variabel-variabel yang berpengaruh terhadap retensi karyawan dalam penelitian ini, maka terbentuklah kerangka pemikiran dapat dilihat pada Gambar 2.1.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran