

PENGARUH KOMPENSASI DAN FAKTOR LAINNYA TERHADAP RETENSI KARYAWAN-KARYAWAN PT.X

MOOCHAMMAD LUTHFI DARMAWAN
WAWA SANTOSO*

Trisakti School of Management, Jl. Kyai Tapa No. 20, Grogol, Jakarta Barat, Indonesia
luthfidarmawan710@gmail.com, wws@tsm.ac.id

Abstract: *The purpose of this study was to determine the effect of satisfaction, job satisfaction, and career development on employee retention at PT. X. The population in this study are employees of the operational division of PT. X as many as 128 employees. The sampling technique used is purposive sampling, namely sampling with consideration according to the desired criteria. The sample in this study amounted to 107 employees. Data collection techniques using questionnaires and interviews. The analysis technique used is multiple linear regression analysis. Based on the results of the analysis of hypothesis testing data, it shows that the effect has no effect on employee retention, job satisfaction has an effect on employee retention, career development has no effect on employee retention.*

Keywords: Career Development, Compensation, Employee Retention, Job Satisfaction

Abstrak: Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari kompensasi, kepuasan kerja, dan pengembangan karir terhadap retensi karyawan di PT. X. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan divisi operasional PT. X sebanyak 128 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampling *purposive* yaitu pengambilan sampel dengan pertimbangan sesuai kriteria yang diinginkan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 107 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis data uji hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap retensi karyawan, kepuasan kerja berpengaruh terhadap retensi karyawan, pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap retensi karyawan.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Kompensasi, Pengembangan Karir, Retensi Karyawan

PENDAHULUAN

Proses perkembangan suatu perusahaan berpengaruh dari berbagai dukungan baik dukungan internal maupun eksternal perusahaan. Salah satu dukungan perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM). Manajemen sumber daya manusia merupakan metode dalam menerima, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan, dan

untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan, dan keselamatan. Serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan ([Dessler 2020, 3](#)).

Sumber daya manusia adalah salah satu hal penting dalam hubungan pencapaian suatu perusahaan dengan cara menjalankan fungsi dan tujuan untuk target yang diinginkan

oleh perusahaan. Sumber daya manusia sebagai aset yang penting dalam perusahaan sebagai penggerak keseluruhan kegiatan dalam perusahaan. Dengan kehilangannya karyawan akan memperburuk keadaan maka dari itu perlunya retensi karyawan dalam perusahaan.

Retensi karyawan adalah kemampuan suatu perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang mempunyai potensi dalam mempunyai rasa loyalitas kepada perusahaan ([Putra & Utama, 2018](#)).

PT. X adalah produsen produk pipa baja terbesar dan terkemuka di Indonesia. PT. X memproduksi berbagai pipa baja seperti pipa minyak dan gas, pipa saluran air, tiang, tiang telepon, tiang listrik, pipa struktural untuk konstruksi umum dan struktur lepas pantai dan aplikasi lainnya.

Kompensasi

Kompensasi adalah bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atau kontribusi yang karyawan berikan kepada organisasinya ([Pradipta & Suwandana, 2019](#)). Menurut [Dewi & Riana \(2018\)](#) kompensasi adalah faktor yang penting bagi karyawan sebagai individu, karena gaji merupakan ukuran nilai atau hasil mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat.

H₁: Terdapat pengaruh kompensasi terhadap retensi karyawan pada PT. X.

PT. X mengalami persaingan yang sangat ketat. Salah satu usaha untuk bertahan dalam persaingan yang ketat adalah melalui dorongan terhadap karyawan yang tetap loyal kepada perusahaan. PT. X sadar pentingnya untuk mengembangkan kebijakan mempertahankan karyawan.

Berdasarkan table 1.1 permasalahan retensi karyawan yang terjadi pada perusahaan yaitu adanya *turnover* yang tinggi. *Turnover* tertinggi terjadi pada tahun 2020 sebesar 11,7% mengalami peningkatan dibandingkan tahun 2019 sebesar 7,5%. Tahun 2021 mengalami penurunan sebesar 6,7%. Fenomena yang terjadi adanya peningkatan *turnover* pada tahun 2020.

Kepuasan Kerja

Pengembangan karir adalah proses tingkatan kemampuan kerja individu yang terlihat mulai dalam kegiatan perencanaan dan pencapaian sasaran ([Pratiwi & Sriathi, 2017](#)). Pengembangan karir adalah serangkaian aktivitas seumur hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pembentukan, keberhasilan, dan pemenuhan karir seseorang ([Dessler 2020, 379](#)).

H₂: Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap retensi karyawan pada PT. X.

Tabel 1. Turnover Karyawan Divisi Operasional Tahun 2019 Sampai Tahun 2021

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Turnover (%)
2019	166	13	4	7,5%
2020	154	24	7	11,7%
2021	137	27	6	6,7%

Sumber: PT. X

Pengembangan Karir

Kepuasan kerja sangat penting karena dapat berpengaruh terhadap perilaku karyawan di perusahaan tersebut yang akhirnya dapat menyebabkan tingkat karyawan keluar yang tinggi (Nurisman, 2019). Kepuasan karyawan mempengaruhi bisnis dan pribadi hidup secara positif untuk menciptakan karyawan yang termotivasi yang telah mengadopsi visi perusahaan dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan dan tempat kerja (Pekersen & Tugay, 2020).

H₃: Terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap retensi karyawan pada PT. X.

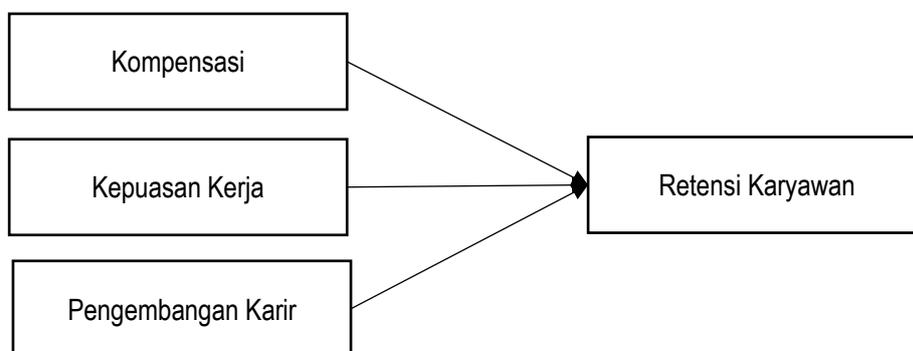
METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan penelitian ini adalah deskriptif dan kausalitas. Objek dalam penelitian ini adalah PT. X dengan menggunakan metode nonprobability sampling teknik purposive sampling memiliki sampel

Retensi Karyawan

Putra & Utama (2018) menyatakan retensi karyawan adalah metode yang dilakukan oleh manajemen untuk mempertahankan karyawan untuk tetap dalam perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Retensi karyawan adalah proses perusahaan yang mampu mempertahankan karyawan yang potensial agar tetap loyal terhadap perusahaan dengan jangka waktu yang lebih lama (Nasir et al., 2020).

berjumlah 107 karyawan. Penelitian ini diukur menggunakan skala *likert* dengan memberikan alternatif jawaban ke responden dengan skala 1-5.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

HASIL PENELITIAN

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik	Skala	Jumlah
Jenis Kelamin	Perempuan	37
	Laki-laki	70
Usia	<25 Tahun	25
	25 - 40 Tahun	69
	40 - 50 Tahun	11
	>50 Tahun	2
Divisi	Produksi	54
	HSE	12
	Logistik	24
	Administrasi	17
Pendidikan Terakhir	SMA/Sederajat	7
	Diploma	22
	Strata 1	78
Lama Bekerja	<1 Tahun	18
	1 - 3 Tahun	43
	4 - 5 Tahun	35
	>5 Tahun	11

Sumber: Hasil olah statistik

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Tabel 3. Statistik Deskriptif Variabel

Variabel	Mean
Kompensasi	28,05
Kepuasan Kerja	19,79
Pengembangan Karir	20,13
Retensi Karyawan	12,14

Sumber: Hasil olah statistik

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Retensi Karyawan (Y)**

Item Pertanyaan	R hitung	R tabel	Hasil
Retensi Karyawan 1	0,765	0,1900	Valid
Retensi Karyawan 2	0,705	0,1900	Valid
Retensi Karyawan 3	0,486	0,1900	Valid

*Sumber: Hasil olah statistik***Tabel 5. Hasil Uji Validitas Kompensasi (X₁)**

Item Pertanyaan	R hitung	R tabel	Hasil
Kompensasi 1	0,849	0,1900	Valid
Kompensasi 2	0,747	0,1900	Valid
Kompensasi 3	0,807	0,1900	Valid
Kompensasi 4	0,725	0,1900	Valid
Kompensasi 5	0,712	0,1900	Valid
Kompensasi 6	0,646	0,1900	Valid
Kompensasi 7	0,783	0,1900	Valid

*Sumber: Hasil olah statistik***Tabel 6. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X₂)**

Item Pertanyaan	R hitung	R tabel	Hasil
Kepuasan Kerja 1	0,793	0,1900	Valid
Kepuasan Kerja 2	0,822	0,1900	Valid
Kepuasan Kerja 3	0,785	0,1900	Valid
Kepuasan Kerja 4	0,568	0,1900	Valid
Kepuasan Kerja 5	0,570	0,1900	Valid

*Sumber: Hasil olah statistik***Tabel 7. Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir (X₃)**

Item Pertanyaan	R hitung	R tabel	Hasil
Pengembangan Karir 1	0,731	0,1900	Valid
Pengembangan Karir 2	0,802	0,1900	Valid
Pengembangan Karir 3	0,800	0,1900	Valid
Pengembangan Karir 4	0,743	0,1900	Valid
Pengembangan Karir 5	0,794	0,1900	Valid

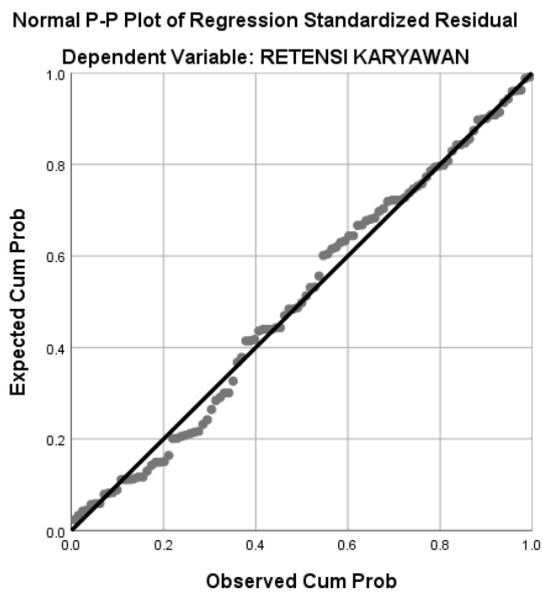
*Sumber: Hasil olah statistik***Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Batas Cronbach Alpha	Cronbach Alpha	Hasil
Kompensasi	0,60	0,873	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,60	0,758	Reliabel
Pengembangan Karir	0,60	0,831	Reliabel
Retensi Karyawan	0,60	0,864	Reliabel

Sumber: Hasil olah statistik

HASIL UJI VALIDITAS

Metode Grafik



Gambar 2. Grafik Normal Plot

Metode Non Grafik

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas (*Kolmogorov-Smirnov*)

Asymp.Sig (2-tailed)	Alpha	Keterangan
0,200	0,05	Normal

Sumber: Hasil olah statistik

HASIL UJI KOEFISIEN

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
0,06	0,536 ^a	0,287	0,266

Sumber: Hasil olah statistik

HASIL UJI REGRESI BERGANDA**Tabel 14. Hasil Analisis Regresi Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	7.204	0,796
Kompensasi	0,044	0,044
Kepuasan Kerja	0,197	0,071
Pengembangan Karir	-0,010	0.063

Sumber: Hasil olah statistik

Uji Goodness of Fit Model (Uji F)**Tabel 15. Hasil Uji ANOVA**

Model	F	Sig.
1	13,816	0,000 ^b

Sumber: Hasil olah statistik

Uji Hipotesis (Uji t)**Tabel 16. Hasil Uji Hipotesis**

Model	Unstandardized Coefficients			t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	7.204	.796		9.051	0,000
Kompensasi (X1)	.044	.044		0.995	0,322
Kepuasan_Kerja (X2)	.197	.071		2.783	0,006
Pengembangan_Karir (X3)	-.010	.063		-0.163	0,871

Sumber: Hasil olah statistik

Pengujian hipotesis yang pertama diperoleh $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu ($0,995 < 1,983$) dan nilai $p\text{-value} > \alpha$ atau ($0,332 > 0,05$). Maka H_0 gagal ditolak artinya tidak terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Retensi Karyawan PT. X.

Pengujian hipotesis yang kedua diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($2,873 > 1,983$) dan juga diperkuat dengan nilai $p\text{-value} < \alpha$ atau ($0,006 < 0,05$). Maka H_0 ditolak yakni terdapat

pengaruh positif kepuasan kerja terhadap retensi karyawan di PT. X.

Pengujian hipotesis yang ketiga diperoleh nilai signifikan $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ yaitu ($-0,163 > -1,983$) dan juga diperkuat dengan nilai $p\text{-value} > \alpha$ atau ($0,871 > 0,05$). Maka H_0 gagal ditolak yakni pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap retensi karyawan di PT. X.

PENUTUP

Setelah dilakukan uji hipotesis (uji t), maka dapat disimpulkan:

Ho1 gagal ditolak sehingga kompensasi tidak berpengaruh terhadap retensi karyawan PT. X.

Ho2 ditolak sehingga kepuasan kerja berpengaruh terhadap retensi karyawan PT. X.

Ho3 gagal ditolak sehingga pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap retensi karyawan PT. X.

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini:

1. Penelitian ini hanya mencakup tiga variabel saja yang terdiri dari Kompensasi (X1), Kepuasan kerja (X2) dan Pengembangan Karir (X3). Oleh sebab itu penelitian ini belum mencakup semua aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Dalam penelitian ini, Peneliti hanya meneliti 1 divisi dari banyak divisi pada perusahaan PT. X hal ini disebabkan karena keterbatasan izin sehingga tidak mengetahui bagaimana kondisi perusahaan secara lebih dalam dan rinci.
3. Terbatasnya data perusahaan yang diterima, sebab bersifat rahasia.

Terdapat beberapa rekomendasi untuk mempertimbangkan suatu penelitian untuk meningkatkan hasil dari retensi karyawan.

Rekomendasi bagi peneliti selanjutnya (1) Menambahkan jumlah variabel independen selain variabel, Kompensasi (X1), Kepuasan kerja (X2), Pengembangan Karir (X3) yang memiliki pengaruh variabel Retensi Karyawan.

(2) Melakukan penelitian memperluas lingkup penelitian tidak hanya meneliti pada 1 divisi.

Rekomendasi bagi perusahaan

- (1) Perusahaan untuk lebih memperhatikan kembali faktor yang terkait dengan kompensasi seperti pemberian insentif dan bonus agar mempertahankan retensi karyawan perusahaan.
- (2) Perusahaan perlu meningkatkan dan mempertahankan faktor kepuasan kerja dengan memberikan kesempatan promosi jabatan sehingga kedepannya karyawan akan lebih merasa kepuasan dalam bekerja dan memperhatikan hubungan antar karyawan agar karyawan.
- (3) Perusahaan diharapkan memperhatikan aspek aspek yang mempengaruhi pengembangan karir karyawan, seperti memberikan perlakuan yang adil pada setiap karyawan agar perusahaan dapat mempertahankan retensi karyawan perusahaan.

REFERENCES:

- Dessler, Gary. 2020. *Human Resources Management*. New York: Pearson.
- Dewi, Kadek Osiana Elsa, and I Gede Riana. 2018. "Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Retensi Karyawan Pada Bintang Kuta Hotel." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 8 (2): 876. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i02.p11>.
- Nasir, Adam, Rahmawati, Arfin, Mujati, dan Titin Rahmiatin. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan Dan Retensi Sdm Di Perguruan Tinggi Swasta (Teori Dan Praktek)*. Bandung : Alfabeta
- Nurisman, H. (2019). Pengaruh Lingkungan kerja, Budaya Organisasi, Pengembangan Karyawan dan Kepuasan Kerja terhadap Retensi Karyawan Generasi Y di PT Pamapersada Nusantara. *Jurnal STEI Ekonomi*, 27(1), 26–37. <https://doi.org/10.36406/jemi.v27i1.151>
- Pradipta, Putu Suindra Aditya, and I Gusti Made Suwandana. 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>. Vol. 8, No. 4, 2019: 2409–2437
- Pratiwi, L., and A. Sriathi. 2017. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan Pada Hotel Santika Nusa Dua Bali." E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana 6 (3): 252647.
- Putra, I Putu Agus Praditya Adi, dan I Wayan Mudiarta Utama. 2018. "Pengaruh Budaya Organisasi Komitmen Organisasional Dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan." E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana 7 (11): 5930. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v07.i11.p05>.
- Sugiyono. 2019. Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D. Bandung: Alfabeta.
- Cherif, 2020. "The role of human resource management practices and employee job satisfaction in predicting organizational commitment in Saudi Arabian banking sector". International Journal of Sociology and Social Policy. ISSN: 0144-333X
- Pang et al, 2018. "Organizational motivation, employee job satisfaction and organizational performance: An empirical study of container shipping companies in Taiwan". Maritime Business Review ISSN: 2397-3757.
- Kim et al, 2019. "Self-verification striving and employee outcomes: The mediating effects of emotional labor of South Korean employees". International Journal of Contemporary Hospitality Management ISSN: 0959-611.
- Elrehail et al, 2019. "Employee satisfaction, human resource management practices and competitive advantage: The case of Northern Cyprus". European Journal of Management and Business Economics ISSN: 2444-8494.
- Lee et al, 2022. "Examining employee retention and motivation: the moderating effect of employee generation". Evidence-based HRM Volume 10 Issue 4 ISSN: 2049-3983.
- Zainee et al, 2020. "Corporate social responsibility impact on talent retention among Generation Y". Revista de Gestão Volume 27 Issue 4 ISSN: 2177-8736.
- Barath, 2021. "Something beyond paycheque to boosting employee retention: evidence from a South Indian hospital". Vilakshan - XIMB Journal of Management Volume 20 Issue 1 ISSN: 0973-1954.
- Azzahra, Santoso, Wawa, 2022. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan". E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM) 2 (2), 359-68. <https://jurnaltsm.id/index.php/EJMTSM/article/view/1595>.
- Apriliany, Farah Nadiyah, and Wawa Santoso. 2022. "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. X". E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM) 2 (4), 311-24. <https://doi.org/10.34208/ejmtsm.v2i4.1867>.

Halaman ini sengaja dikosongkan