

## **Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan pada PT NIC**

**Reza Afandy Ghulam<sup>1</sup>, Fitri<sup>2</sup>**

Institut Teknologi dan Bisnis Muhammadiyah Polewali Mandar, Indonesia

<sup>1</sup>reza.afandy90@gmail.com <sup>2</sup>fitrirasyidin@gmail.com

### **ABSTRAK**

Perkembangan Industri makanan yang sangat pesat mengharuskan para produsen yang ada mendapatkan sumberdaya manusia yang mumpuni, untuk menghasilkan sumberdaya manusia yang diharapkan tersebut salah satu caranya dapat dilakukan dengan memberikan kompensasi dan kepuasan kerjakaryawan. Tujuan penelitian ini ialah : (1) Untuk mengetahui apakah faktor Kompensasi dan Kepuasan Kerja Karyawan berpengaruh terhadap resistensi karyawan dan (2) Untuk mengetahui faktor yang dominan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor PT NIC Cabang Makassar dengan jumlah populasi sebanyak 40 orang dengan mengambil sampel 40 orang responden . Analisis data yang digunakan adalah secara deskriptif untuk menjelaskan karakteristik responden dan deskriptif penelitian, sedangkan untuk menganalisis data kuantitatif digunakan analisis Regresi Berganda melalui Program SPSS. Penelitian ini menguji resistensi karyawan PT NIC. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi (X1), Kepuasan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan karyawan PT NIC yang berada di Kota Makassar.

Kata Kunci : Industri makanan, SDM, kompensasi karyawan, kepuasan kerja karyawan, resistensi karyawan

**Korespondensi Email** : iqbal@itbmpolman.ac.id

**Digital Object Identifier** : <https://doi.org/10.59903/ebusiness.v4i1.109>

**Diterima Redaksi** : 20-06-2024 | **Selesai Revisi** : 25-07-2024 | **Diterbitkan Online** : 31-07-2024

### **PENDAHULUAN**

Keberlangsungan aktivitas setiap organisasi untuk mencapai tujuannya sangat bergantung pada sumber daya yang dimiliki suatu organisasi, baik sumberdaya non-manusia (non-human-resources) maupun sumber daya manusia (Human Resources). Non Human Resources meliputi Modal, Mesin, Peralatan, Teknologi, Sumber daya alam dan hal-hal lain di luar sumber daya manusia yang menjadi penunjang keberlangsungan aktivitas suatu organisasi atau perusahaan.

Potensi non human resources yang dimiliki suatu organisasi atau perusahaan tidak akan memberikan nilai guna kepada organisasi maupun manfaat kepada orang lain jika tidak dikelola dengan baik oleh Human Resources (sumber daya manusia). Manusia sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi atau perusahaan perlu mendapat perhatian dalam pengelolaannya. Manusia sebagai salah satu ciptaan tuhan memiliki rasio, rasa dan karsa yang kesemuanya dapat berubah-ubah dimana perubahan itu bisa saja terjadi karena faktor organisasi tidak dapat mengelola sumber daya manusia secara baik atau dengan kata lain bagaimana penerapan manajemen sumber daya manusia pada suatu organisasi.

Manajemen sumber daya manusia yang baik akan memberikan dampak positif kepada organisasi atau perusahaan. Salah satu dampak positif yang bisa dirasakan organisasi dalam implementasi manajemen sumber daya manusia yang baik adalah rendahnya turnover karyawan atau meningkatkan Employee Retention. Turnover karyawan yang tinggi akan membuat perusahaan mengeluarkan biaya yang tinggi untuk proses rekrutmen sebagai upaya aktivitas organisasi tetap berjalan. Selain itu turnover karyawan yang tinggi memberikan dampak buruk terhadap perusahaan yaitu pencapaian tujuan organisasi dapat terhambat. Olehnya itu untuk mencapai tujuan organisasi maka



diperlukan kinerja karyawan yang baik, dimana kinerja yang baik salah satunya dapat diperoleh melalui *Employee retention* (retensi karyawan) sumarni dalam (Bahrun & Yusuf, 2022).

Retensi karyawan (*employee retention*) merupakan kondisi karyawan yang termotivasi untuk tetap berada pada suatu organisasi atau perusahaan untuk jangka waktu yang lebih lama. Retensi karyawan dapat juga diartikan sebagai perhatian SDM yang berkelanjutan dan tanggung jawab yang signifikan bagi semua supervisor dan manajemen (Mathis dan John, 2006). Pernyataan tersebut searah dengan pendapat (Jennifer 2005) yang mengatakan bahwa Retensi karyawan adalah teknik yang digunakan manajemen untuk mempertahankan karyawan agar tetap dalam perusahaan selama jangka waktu tertentu. Bagi perusahaan mempertahankan orang-orang yang berkompoten sangat penting karena mempertahankan karyawan lebih baik dari pada mencari karyawan baru, Ahlirichs dalam (Bahrun & Yusuf, 2022).

Retensi karyawan akan memberikan dampak kepada pencapaian tujuan, visi dan misi organisasi. *Employee retention* yang tinggi sangat diharapkan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Olehnya itu penting kiranya menaruh perhatian untuk menjaga retensi karyawan agar kinerja karyawan dan efektifitas tetap meningkat. Retensi karyawan pada PT NIC dapat kita lihat dari masa kerja seorang karyawan dimana hampir semua karyawan keluar karena memang kontrak dari sebuah perusahaan berakhir, dan tidak sedikit dari mereka menginginkan perpanjangan masa kontrak. Retensi karyawan tidak di pengaruhi oleh faktor tunggal, tetapi ada faktor lain yang memengaruhi tingkat retensi karyawan dalam suatu perusahaan. Faktor yang dapat mempengaruhi retensi karyawan adalah kompensasi dan kepuasan kerja (Adzka & Perdhana, 2017).

Kompensasi sering kali dijadikan alasan utama pergantian karyawan secara sukarela. Sebuah survei yang dilakukan oleh Jobvite menemukan bahwa kompensasi adalah faktor nomor satu untuk meninggalkan pekerjaan. Studi lain yang dilakukan oleh The Work Institute menemukan bahwa kompensasi adalah alasan paling umum kelima karyawan untuk berhenti dari pekerjaan mereka, dengan sembilan persen orang menyebutkannya sebagai alasan utama mereka keluar (Optimal, n.d.). Kompensasi yang diperoleh akan meningkatkan retensi karyawan. Apabila kompensasi yang diperoleh karyawan tidak layak dan adil maka niat karyawan untuk bertahan dalam jangka waktu yang lama akan menurun (Violetta, 2020). Kompensasi dapat dimaknai sebagai pemberian imbalan kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa atas kesediaan mereka dalam menjalankan tugas sebagai bentuk dari tujuan perusahaan, Soegoto dalam (Optimal, n.d.). Seseorang akan bekerja secara maksimal untuk bisa mendapatkan kompensasi yang layak dan sesuai dengan kontribusi yang diberikan seseorang pada perusahaan, dalam suatu perusahaan karyawan senantiasa mengharapkan kompensasi yang lebih memadai. Kompensasi adalah bentuk timbal balik yang diberikan oleh perusahaan pada karyawan dalam bentuk finansial atau non finansial baik secara langsung maupun tidak langsung atas kinerja yang diberikan karyawan pada perusahaan dan karyawan menerima kompensasi tersebut secara adil sesuai dengan tugasnya Larasati, dalam (Bahrun & Yusuf, 2022). Menurut Mathis dan John dalam (Bahrun & Yusuf, 2022) mengatakan bahwa pengaruh kompensasi terhadap retensi keryawan adalah sebagai berikut: banyaknya survei dan pengalaman para professional SDM menunjukkan bahwa satu hal yang penting terhadap rentensi karyawan adalah mempunyai praktek kompensasi kompetitif.

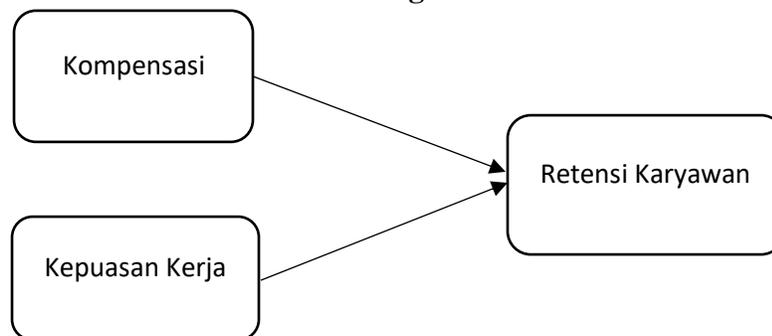
Selain kompensasi faktor kepuasan kerja juga menjadi salah satu variabel yang memengaruhi retensi karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan (Adzka & Perdhana, 2017) menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap tinggi rendahnya retensi karyawan pada sebuah perusahaan. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya maka niat yang dimiliki untuk keluar akan semakin rendah serta mereka akan lebih berkomitmen kepada perusahaan, Iqbal dkk dalam (Bahrun & Yusuf, 2022). Dengan demikian, kepuasan kerja menjadi faktor penting dimana harus memiliki perhatian yang cukup serta harus terpenuhi pada karyawan (Aditeresna & Mujiati, 2018). Kepuasan kerja juga di jelaskan oleh kinicki dan Fugate dalam (Bahrun & Yusuf, 2022), bahawa “*job satisfaction is an affective or emotional response towards various facets of one’s job*”. Kepuasan kerja merupakan peranan yang sangat penting demi terciptanya tujuan perusahaan. Menurut Robbins & Judge (2013). Kepuasan kerja menuntut adanya interaksi dengan rekan kerja, atasan mengikuti aturan dan puas kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang ideal dan lainnya, Fu and Deshpande dalam (Violetta, 2020) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja karyawan pada PT NIC dapat dilihat dari bagaimana interaksi karyawan terhadap rekan kerjanya, bagaimana ketaatan karyawan terhadap kebijakan organisasi, bagaimana standar kinerja

terpenuhi yang kesemuanya itu belum sepenuhnya tercapai atau terpenuhi. Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut Apakah Kompensasi, Kepuasan berpengaruh terhadap retensi karyawan pada PT NIC

Kompensasi adalah segala bentuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas segala bentuk pengorbanan yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Strategi kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan menjadi penilaian bagi karyawan. Jika strategi kompensasi yang dilakukan perusahaan dipandang layak, adil dan rasional oleh karyawan maka akan memengaruhi perilaku karyawan untuk tetap berada pada perusahaan tersebut untuk bekerja dengan baik. Apabila strategi kompensasi dipandang tidak baik oleh karyawan maka dapat memengaruhi perilaku karyawan untuk pindah. Dengan demikian untuk dapat mengurangi turnover atau meningkatkan retensi karyawan maka perusahaan harus melakukan strategi kompensasi yang tepat.

Retensi karyawan adalah suatu hal yang harus menjadi perhatian dalam mewujudkan produktivitas perusahaan. Dengan demikian, selain memerhatikan strategi yang tepat perusahaan juga harus memerhatikan aspek kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang yang ditunjukkan seorang karyawan dalam bekerja. Perasaan senang seorang karyawan dapat dilihat dari bagaimana seorang karyawan melakukan pekerjaannya, jika karyawan senang maka akan menyelesaikan tanggungjawabnya dengan baik dengan tingkat produktivitas yang tinggi. Sebaliknya jika seorang karyawan tidak memiliki kepuasan kerja maka seorang karyawan akan apatis terhadap tanggungjawabnya dan akan berakhir pada turnover karyawan. Kondisi ini akan memengaruhi produktivitas perusahaan dan meningkatkan biaya rekrutmen. Hal ini tentu bukan kondisi yang diinginkan oleh setiap perusahaan, olehnya itu aspek kepuasan kerja juga perlu mendapat perhatian dari perusahaan agar setiap karyawan dapat merasakan kepuasan kerja agar retensi karyawan tetap terjaga dan meningkat Strategi kompensasi dan kepuasan kerja karyawan adalah dua hal yang dapat dilakukan oleh perusahaan secara bersamaan untuk memertahankan karyawan yang dianggap potensial diperdayakan dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Implementasi strategi kompensasi yang baik dan perwujudan kepuasan kerja karyawan akan mewujudkan retensi karyawan yang tinggi

**Gambar 1**  
**Kerangka Pikir**



#### Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga Kompensasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan PT NIC

#### **METODE PENELITIAN**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT NIC berjumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Sampel Jenuh atau bisa juga disebut dengan studi sensus dimana keseluruhan populasi dimasukkan menjadi sampel. Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linear berganda dengan rumus:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Y = Variabel dependen

$\beta_0$  = Konstanta  
 $X_1$  = Variabel faktor seleksi  
 $X_2$  = Variabel faktor pemeliharaan  
 $\beta_1 \beta_2$  = Koefisien regresi  
 $e$  = std error

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil uji multikolinearitas yang bertujuan untuk melihat apakah model regresi ditemukan adanya hubungan antara variabel bebas (independen), Jika terjadi multikolinearitas sempurna maka penaksir OLS (Ordinary Least Square) menjadi tidak tertentu dan varian satau kesalahan standamya juga menjadi tidak tertentu. Uji multikolinearitas digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas. Pengujian ini dilakukan dengan cara melihat VIF (varianceinflation factors) dan nilai tolerance. Jika tolerance  $>0,10$  dan nilai VIF  $<10$  maka dinyatakan tidak terjadi korelasi sempurnaiaia variable independent dan sebaliknya. Hasil uji multikolaritas dapat dilihat pada table berikut:

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	21.175	2.842		7.451	.000		
Kompensasi (X1)	.847	.731	.653	1.160	.254	.081	12.393
Kepuasan Kerja (X2)	.1.158	.856	.762	-1.353	.184	.081	12.393

a. Dependent Variable: Retensis karyawan

Berdasarkan table diatas dapat diketahui bahwa angka tolerance dari variable independen semuanya menunjukkan angka  $>0,10$ , hal ini berarti bahwa terjadi korelasi antara variable independen. Kemudian angka variable inflation factor (VIF) tidak ada satupun dari variable independent yang menunjukkan angka  $>10$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas antara variable independent tersebut.

**Tabel 1**  
**Persamaan Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients	T	Sig
	B	Std Error	Beta		
(constant)	21.175	2.842		7.451	.000
Kompensasi (1)	.847	.731	.653	1.160	.254
Kepuasan Kerja (2)	.1.158	.858	-.762	-1.353	.184

Sumber : Olahan data SPSS

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y : 12.175 + 0,847 X1 + 0,1.158 X2 + \epsilon$$

Dari persamaan diatas diketahui nilai konstantan ( $\beta_0$ ) = 12,175 artinya variabel kepuasan kerja (X2) dan kompensasi (X1) dianggap konstan. Hasilnya, tingkat retensi karyawan (Y) akan dinilai sebesar 12.175, Koefisien (B1) = 0,847 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,847 satuan jika variabel kompensasi (X1) meningkat sebesar satu satuan. Variabel retensi karyawan (Y) dan variabel kompensasi (X1) mempunyai hubungan positif yang ditunjukkan dengan koefisien positif. PT. Infrastruktur Bisnis yang Sejahtera akan mengalami tingkat retensi yang lebih tinggi seiring dengan meningkatnya kompensasi. Koefisien (B2) = 0,1.158 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,847 satuan jika variabel kepuasan kerja (X2) meningkat sebesar satu satuan. Variabel retensi karyawan (Y) dan variabel kepuasan kerja (X2) mempunyai hubungan positif yang ditunjukkan dengan koefisien positif. PT. NIC yang Sejahtera akan mengalami tingkat retensi yang lebih tinggi seiring dengan meningkatnya kepuasan kerja.

Uji F mencari pengaruh simultan antara faktor independen (kepemimpinan dan kompensasi) dan variabel dependen (kinerja karyawan).

**Tabel 2**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.486	2	6.743	1.033	.366 <sup>b</sup>
	Residual	241.489	37	6.527		
	Total	254.975	39			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh yang signifikan (secara statistik) terhadap retensi karyawan pada PT NIC.

Uji t merupakan pengujian secara parsial hipotesis yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang nyata terhadap variabel dependen dengan level signifikan 5%. Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh hasil seperti pada

**Tabel 3**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	21.175	2.842		7.451	.000
1 X1	.847	.731	.653	1.160	.254
X2	-1.158	.856	-.762	-1.353	.184

Sumber : Olahan data SPSS

Berdasarkan pada tabel 6.2 hasil uji T dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi ( $X_1$ ) tidak berpengaruh signifikan secara statistik terhadap retensi karyawan (Y) pada PT NIC karena variabel kompensasi ( $X_1$ ) mempunyai signifikansi sebesar  $0,254 > 0,05$  dan thitung sebesar  $1,160 < t$  tabel (1,687). Hal ini menunjukkan  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan secara statistik terhadap retensi karyawan (Y) pada PT NIC karena variabel kompensasi ( $X_1$ ) mempunyai signifikansi sebesar  $0,184 > 0,05$  dan t hitung sebesar  $0,762 < t$  tabel (1,687). Hal ini menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil dari analisis dan pembahasan yang menghasilkan temuan dari penelitian ini yaitu Variabel kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan pada PT NIC. Variabel kompensasi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT NIC serta Variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan pada PT NIC.

Dari hasil penelitian dan pembahasan serta kesimpulan, ada beberapa masukan atau saran yang diajukan sebagai berikut Berdasarkan penelitian ini, terlihat bahwa kompensasi yang diberikan pada karyawan tidak terlalu terpengaruh. Oleh karena itu, kompensasi PT NIC menjadi hal yang patut dipertimbangkan perusahaan. Karena ini merupakan manfaat non-finansial, maka diharapkan perusahaan dapat menilai seberapa efektif manfaat non-finansial yang diberikan kepada personel PT NIC. Dalam penelitian ini, variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikansi terhadap retensi karyawan. Oleh karena itu, kepuasan kerja merupakan komponen krusial yang perlu dipenuhi oleh karyawan dan cukup mendapat pertimbangan. Tingkat kepuasan kerja mempengaruhi berapa lama karyawan bertahan di suatu perusahaan. Ketika pekerja merasa puas dengan pekerjaannya, kecil kemungkinannya mereka akan berhenti bekerja dan lebih besar kemungkinannya untuk bertahan di organisasi. Untuk memaksimalkan hasil, disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk menambahkan faktor-faktor dalam penelitiannya yaitu variabel kompensasi, kepuasan kerja, dan retensi karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adzka, S. A., & Perdhana, M. S. (2017). *Analisis faktor yang mempengaruhi retensi karyawan*. 6(2006).
- Ghulam Reza Afandy, 2023, Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. NICSIR, Tbk. Vol. 7 No. 1. *Jurnal Ekonomika LLDIKTI 9*
- Ghulam Reza Afandy, 2022, Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BBM. Vol. 2 No. 2. *Jurnal e-Bussiness Institut Teknologi dan Bisnis Muhammadiyah Polewali Mandar*
- Hanum Indriati, I., & Amga Nazhifi, H. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Swakelola Balai Besar Wilayah Sungai Serayu Opak Yogyakarta. *Jurnal Cafeteria*, 3(1), 14–23.  
<https://doi.org/10.51742/akuntansi.v3i1.491>
- Heriyanti, S., & Nasim, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan. *Jurnal Pelita Manajemen*, 2(1), 22–33.
- Manajemen, P. S., Ekonomi, F., Bisnis, D. A. N., Islam, U., & Syarifhidayatullah, N. (2023). *Pengaruh pengembangan karir dan kerjasama tim terhadap retensi karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening* (Issue 11190810000103).
- Mardhani, K. K., & Dewi, A. S. K. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Retensi Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Rsubhakti Rahayu Denpasar. *E-Jurnal Manajemen*, 11(1), 150–169.
- Optimal, M. K. (n.d.). *No Title*.
- Prastya, G., & Fu'ad, E. N. (2022). Mediasi Kepuasan Kerja Pada Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Retensi Karyawan. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, 19(2), 213–226.  
<https://doi.org/10.34001/jdeb.v19i2.3719>
- Violetta, V. (2020). *Pengaruh Kompensasi terhadap Retensi Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi*. II(4), 1086–1095.
- Dewi, O.E.K & Riana Gede (2019) Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi Dan Komitmen

Organisasional Terhadap Retensi Karyawan Pada Bintang Kuta Hotel. *E-Jurnal Manajemen*,  
*Vol. 8, No.2,2019:7836*

Millena Renita & Mon Donal M (2022) Analisis Pengaruh Kompensasi Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Retensi Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Karyawan Manufaktur Tunas Bizpark Kota Batam.  
<https://jwm.ulm.ac.id/index.php/jwm>