

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Retensi Karyawan: Studi Sumber Daya Manusia pada Rajaklana Resort Yogyakarta

Vivin Kandita Permata Sari¹
Jemadi²

^{1,2}Manajemen, Universitas Proklamasi 45, Indonesia

²Penulis koresponden: jemadijemadi8@gmail.com

Abstract. Employee retention is an important thing carried out by parties' management to maintain the existence of employees so they continue to work within a company. The population in this study were employees of Rajaklana Resort in Yogyakarta. The sample used in this research was 47 people from a population selected using exhaustive sampling or saturated sampling/census techniques. This research was conducted using quantitative research methods. The information collection was carried out through distributing online surveys using the Google Form platform. This survey was addressed to 47 employees who work at Rajaklana Resort, an accommodation located in Yogyakarta. The research results show that the work environment and compensation have a positive and significant influence on employee retention, job satisfaction has no effect on employee retention. This indicates that employee retention is not influenced by job satisfaction.

Keywords: Work Environment; Compensation; Job Satisfaction; Employee Retention.

Abstrak. Retensi karyawan merupakan hal penting yang dilakukan oleh pihak manajemen untuk mempertahankan eksistensi karyawan agar tetap bekerja di dalam perusahaan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Rajaklana resort di Yogyakarta. Sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 47 orang yang diambil dari populasi yang dipilih menggunakan teknik *exhaustive sampling* atau sampling jenuh/sensus. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Analisis data dilakukan dengan uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi dengan bantuan program SPSS Versi 25. Pengumpulan informasi dilakukan melalui penyebaran survei online menggunakan platform *google form*. Survei ini ditujukan kepada 47 karyawan yang bekerja di Rajaklana resort, sebuah akomodasi yang berlokasi di Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan

bahwa lingkungan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap retensi karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa retensi karyawan tidak dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

Kata kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Retensi Karyawan, Kepuasan Kerja

Info Artikel:

Diterima: 22 Desember 2023

Disetujui: 07 July 2024

Diterbitkan daring: 31 Oktober 2024

DOI: <http://dx.doi.org/10.30588/jmt.v1i02.1731>

LATAR BELAKANG

Di era digital ini, sektor bisnis mengalami perkembangan yang sangat cepat seiring dengan globalisasi yang terjadi. Peran sumber daya manusia dalam perusahaan semakin krusial meskipun beberapa tugas manusia dapat digantikan dengan kemajuan teknologi. Kualitas tenaga kerja merupakan aset vital yang menentukan kejayaan atau keberhasilan suatu perusahaan. Meskipun sebuah perusahaan telah dilengkapi dengan fasilitas yang memadai dan modal yang mencukupi, tetapi tanpa didukung oleh tenaga kerja dengan kompetensi unggul dan andal, maka sistem organisasi tidak akan dapat berjalan dengan maksimal dalam mencapai tujuannya (Ishak & Pratama, 2021). Kurangnya pengelolaan sumber daya manusia dapat menghambat tercapainya tujuan organisasi, oleh karena itu retensi karyawan menjadi langkah penting untuk mempertahankan karyawan yang kompeten dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Azeez (2017), tingkat retensi karyawan memiliki hubungan yang kuat dengan tingkat pengunduran diri karyawan. Suhardoyo (dalam Srimulyani & Jelita, 2022) menyatakan bahwa untuk mempertahankan retensi karyawan menjadi prioritas utama bagi organisasi di tengah situasi persaingan yang semakin ketat, dan mempertahankan karyawan dalam jangka panjang mencerminkan suatu pencapaian yang menunjukkan efisiensi dan produktivitas organisasi dalam pengelolaan sumber daya manusia yang dianggap sebagai aset terbesar bagi perusahaan. Menurut *Manpower Group* Indonesia, tingkat *turnover* karyawan di Indonesia juga relatif tinggi, 63% karyawan di Indonesia memiliki persiapan untuk mengubah karir dalam jangka waktu satu tahun mendatang (Felim, 2020).

Keputusan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti lingkungan kerja yang mendukung, gaji yang memadai dan tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan dalam bekerja (Seran et al., 2018). Berdasarkan penelitian sebelumnya, sebagian besar penelitian banyak dilakukan di sektor manufaktur, kesehatan, dan pendidikan dengan sedikit perhatian pada sektor wisata dan perhotelan. Indonesia merupakan negara kepulauan yang memiliki beragam suku dan budaya, sehingga lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja karyawan Indonesia memiliki latar keberagaman budaya kerja dan norma sosial. Penelitian ini memberikan kebaruan dengan mengeksplorasi bagaimana faktor-faktor tersebut mempengaruhi retensi karyawan di lingkungan yang spesifik.

Kompensasi merupakan bentuk penghargaan atas dedikasi dan kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan, penghargaan tersebut dapat berupa pembayaran finansial langsung seperti bonus, insentif, upah, gaji, dan komisi serta tunjangan kesejatan, asuransi, dan tunjangan hari raya (Pradipta & Suwandana, 2019). Pada umumnya karyawan di Indonesia masih banyak yang belum mendapatkan tunjangan dan benefit yang memadai, baik disektor formal maupun informal. Peningkatan kompensasi dapat meningkatkan retensi dalam jangka pendek karena kompensasi berpengaruh terhadap retensi karyawan. Meskipun kompensasi berpengaruh terhadap retensi karyawan, tetapi hasil penelitian Darmawan dan Santoso (2023) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap retensi karyawan. Rasa dihargai dari perusahaan atas kinerja dan kontribusi yang telah diberikan oleh karyawan akan tumbuh, jika mereka memperoleh gaji atau kompensasi yang baik (Tegar & Pragalata, 2019). Seseorang akan berupaya untuk bekerja dengan maksimal agar dapat memperoleh kompensasi yang layak dan sepadan dengan kontribusi yang telah diberikannya pada perusahaan, di lingkungan perusahaan para karyawan senantiasa berharap untuk mendapatkan kompensasi yang lebih memadai (Bahrul & Yusuf, 2022).

Berdasarkan bukti-bukti nyata, karyawan yang memiliki rasa *contentment* terhadap profesi yang dijalannya umumnya mempunyai komitmen yang lebih tinggi terhadap perusahaan dan memiliki kemungkinan kecil untuk mengundurkan diri dari pekerjaanya (Prasetya & Suryono, 2014). Rivai (2004, dalam Prastya & Fu'ad, 2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil evaluasi yang mengungkapkan tingkat kepuasan seseorang, apakah merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaan yang dijalannya. Apabila perusahaan memberikan penghargaan yang memenuhi harapan karyawan, sebagai hasilnya, rasa puas terhadap pekerjaan akan semakin meningkat. Ketika kepuasan kerja tinggi, keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan akan menjadi rendah, sehingga tingkat retensi atau kemampuan mempertahankan karyawan menjadi lebih tinggi. Merujuk dari uraian sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk menguji tiga variabel, yaitu pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja di *Resort Rajaklana Yogyakarta* terhadap tingkat retensi karyawan baik secara simultan maupun parsial.

KAJIAN TEORITIS

Teori Terkait

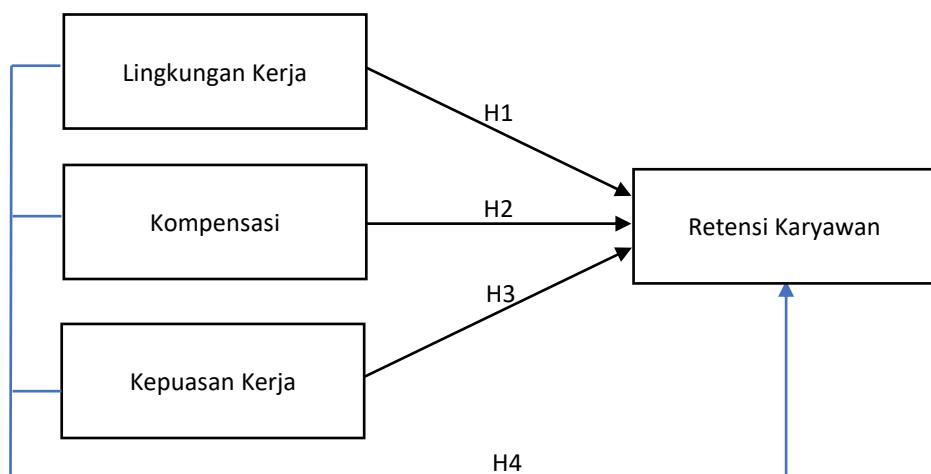
Retensi karyawan merupakan variable penting bagi perusahaan karena menunjukkan kemampuan perusahaan menjaga dan mempertahankan sumber daya manusia sebagai aset penting organisasi (Astuti & Panggabean, 2014). Bahri (2018) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan elemen yang terdapat di sekitar area kerja pegawai dan berpotensi mempengaruhi kon-disi serta kinerja pegawai saat menjalankan tugas pekerjaannya. Menurut Sedarmayanti (2009, dalam Bahri, 2018) mengutarakan bahwa jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua macam yaitu lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Lingkungan kerja fisik merujuk pada keseluruhan aspek fisik yang berada di area kerja yang memiliki potensi untuk mempengaruhi kinerja

dan kesejahteraan karyawan, sedangkan lingkungan kerja non-fisik merupakan keseluruhan dinamika interaksi dan relasi yang terjalin dalam konteks profesional mencakup hubungan vertikal antara karyawan dengan atasan ataupun bawahan, serta hubungan horizontal di antara rekan kerja.

Menurut Hasibuan (2017, dalam Arraniri et al., 2021), kompensasi adalah segala jenis pendapatan, baik berupa uang tunai, barang secara langsung maupun tidak langsung yang diberikan oleh perusahaan sebagai balas jasa atas kontribusi karyawan dalam bekerja. Kompensasi terdapat tiga jenis yaitu kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, dan kompensasi non-finansial (Sudaryo et al., 2019). Hasibuan (2019, dalam Arraniri et al., 2021) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang positif ditandai dengan perasaan yang menyenangkan dan rasa cinta terhadap pekerjaan yang dijalani.

Model Penelitian dan Pengembangan Hipotesis

Gambar 1 menunjukkan model penelitian yang diuji dalam penelitian. Model penelitian ini menguji pengaruh tiga variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Dalam penelitian ini, empat hipotesis dirumuskan untuk diuji dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.



Gambar 1. Model Penelitian

Berdasarkan uraian sebelumnya hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- H1: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan di *Resort Rajaklana Yogyakarta*.
- H2: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan di *Resort Rajaklana Yogyakarta*.
- H3: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan di *Resort Rajaklana Yogyakarta*.

H4: Lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan di *Resort Rajaklana Yogyakarta* secara simultan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif dengan sampel berjumlah 47 orang yang diambil dari populasi yang dipilih dengan menggunakan teknik *exhaustive sampling* atau sampling jenuh/sensus. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti secara langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan (Siregar, 2014). Penelitian ini menggunakan metode survei dengan teknik pengumpulan data dengan kuesioner. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner jenis tertutup, yaitu responden dihadapkan pada serangkaian opsi jawaban yang telah disiapkan untuk setiap pertanyaan dalam survei. Dalam mengolah data, penelitian ini menerapkan dua pendekatan analisis statistik, yaitu statistik deskriptif dan inferensial. Proses analisis dilakukan dengan memanfaatkan perangkat lunak SPSS versi 25 sebagai alat bantu pengolahan data statistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Profil demografis partisipan penelitian mencakup beberapa dimensi, yaitu gender, rentang usia, serta lama masa kerja. Penelitian ini melibatkan 47 pegawai permanen *Rajaklana resort* yang berlokasi di Yogyakarta. Berdasarkan data yang terkumpul melalui instrumen survei yang didistribusikan, ringkasan atribut demografis responden ditunjukkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Percentase (%)
Laki-laki	20	42,55%
Perempuan	27	57,45%
Usia	Jumlah	Percentase (%)
17-25	7	14,9%
26-30	21	44,7%
31-40	11	23,4%
>40	8	17,0%
Lama Bekerja	Jumlah	Percentase (%)
1-3 tahun	32	68,1%
4-6 tahun	9	19,1%
>6 tahun	6	12,8%

Tabel 1 mengungkapkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan dengan jumlah 27 orang (57,45%), sementara responden laki-laki berjumlah 20 orang (42,55%). Berdasarkan rentang usia, peneliti mengelompokkan menjadi 4 kategori usia. Analisis karakteristik usia menunjukkan bahwa kelompok terbesar adalah

karyawan berusia 26-30 tahun, mencakup 44,7% atau 21 dari 47 total responden, urutan kedua ada pada usia 31 sampai dengan 40 tahun dengan persentase 23,4%, urutan ketiga ada pada usia > 40 tahun dengan persentase 17% dan urutan terakhir ada pada usia 17 hingga 25 dengan total persentase 14,9%. Berdasarkan masa kerja, responden memiliki masa kerja yang beragam. Mayoritas karyawan atau 68,1% atau 32 orang telah bekerja selama 1-3 tahun. Kelompok kedua terbesar adalah karyawan dengan masa kerja 4-6 tahun, mencakup 19,1% atau 9 orang. Sementara itu, karyawan dengan masa kerja lebih dari 6 tahun merupakan kelompok terkecil, yaitu 12,8% atau 6 orang dari total responden.

Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengukur sejauh mana lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja mempengaruhi retensi karyawan secara bermakna, studi ini menerapkan metode analisis regresi linier berganda. Teknik statistik ini dimanfaatkan guna mengevaluasi hubungan dan tingkat signifikansi antara variabel-variabel independen tersebut dengan variabel dependen retensi karyawan. Hasil analisis regresi linear berganda yang diolah dengan program SPSS 25 yang dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
1	(Constant)	-4.448	3.574	-1.245	.220
	LINGKUNGAN KERJA	.299	.095	.446	.003
	KOMPENSASI	.201	.093	.329	.036
	KEPUASAN KERJA	.042	.084	.068	.624

^aDependent Variable: RETENSI KARYAWAN

Interpretasi data yang tercantum pada Tabel 2 dapat disusun menjadi persamaan [1] berikut ini.

$$Y = -4,448 + 0,299 X_1 + 0,201 X_2 + 0,042 X_3 \quad [1]$$

Makna dari persamaan tersebut dapat dijabarkan dengan cara berikut:

- Nilai konstanta sebesar -4,448 dan bernilai negatif yang menunjukkan bahwa variabel bebas (lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja) sama dengan nol (0), maka besarnya retensi karyawan adalah -4,448 satuan.
- Koefisien berpengaruh (β) lingkungan kerja (X_1) bernilai positif sebesar 0,299. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap retensi karyawan.
- Koefisien berpengaruh (β) kompensasi (X_2) bernilai positif sebesar 0,201. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap retensi karyawan.

4. Koefisien berpengaruh (β) kepuasan kerja (X_3) bernilai positif sebesar 0,042. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap retensi karyawan.

Koefisien Determinasi R^2

Uji koefisien determinasi ini memiliki tujuan dalam mengetahui sampai manakah potensi variabel independen dengan variabel dependen. Hasil analisis yang ditampilkan pada Tabel 3 mengungkapkan koefisien korelasi sebesar 0,763, setara dengan 76,3%. Angka ini mengindikasikan adanya hubungan positif antara variabel-variabel independen, yaitu lingkungan kerja (X_1), kompensasi (X_2), dan kepuasan kerja (X_3), dengan retensi karyawan di Rajaklana resort Yogyakarta. Sementara itu, nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) tercatat sebesar 0,551. Interpretasi dari nilai ini adalah bahwa 55,1% variasi dalam retensi karyawan di Rajaklana resort Yogyakarta dapat dijelaskan secara efektif oleh ketiga variabel independen tersebut, sedangkan sisanya, sebesar 44,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak tercakup dalam model penelitian ini.

Tabel 3. Koefisien Determinasi R^2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.762 ^a	.580	.551	2.466

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI

Uji Hipotesis

Uji t (Uji secara Parsial)

Uji t digunakan untuk mengevaluasi signifikansi masing-masing parameter, mengevaluasi tingkat setiap variabel bebas mempengaruhi variabel terikat secara independen (Purwanto & Ratih, 2017). Nilai t hitung didapatkan dari melihat t tabel dengan melihat kebebasan (df) dan tingkat signifikansi 5% pada pengujian dua sisi yaitu sebesar 2,017.

Dari Tabel 4 diketahui bahwa skor pengujian statistik t dalam variabel lingkungan kerja sejumlah 3,164, kompensasi sebesar 2,169, dan kepuasan kerja sebesar 0,494, sedangkan nilai tabel yang diperoleh sebesar 2,017. Maka kesimpulan dari pengujian hipotesis secara parsial yaitu:

1. Pada variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa nilai t hitung yang diperoleh adalah 3,164 melebihi nilai r tabel 2,017 dan angka signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan Rajaklana resort Yogyakarta.
2. Pada variabel kompensasi menunjukkan bahwa nilai t hitung yang diperoleh adalah 2,169 melebihi nilai r tabel 2,017 dan angka signifikansi sebesar $0,036 < 0,05$.

sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan Rajaklana *resort* Yogyakarta.

3. Pada variabel kompensasi menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar $0,494 < 2,017$ dan angka signifikansi sebesar $0,624 > 0,05$. sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan Rajaklana *resort* Yogyakarta.

Tabel 4. Uji t (Parsial)

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
1	(Constant)	-4.448	3.574	-1.245	.220
	LINGKUNGAN KERJA	.299	.095	.446	.003
	KOMPENSASI	.201	.093	.329	.036
	KEPUASAN KERJA	.042	.084	.068	.494

^aDependent Variable: RETENSI KARYAWAN

Uji F (Uji Simultan)

Uji F mengindikasikan apakah keseluruhan variabel bebas yang diikutsertakan dalam model regresi memiliki pengaruh simultan terhadap variabel terkait (Purwanto & Ratih, 2017). Hasil analisis yang disajikan dalam Tabel 5 mengungkapkan bahwa nilai F hitung mencapai 19,793 dengan tingkat signifikansi 0,000. Perbandingan menunjukkan bahwa F hitung melebihi F tabel ($19,793 > 2,816$), sementara nilai signifikansi berada di bawah ambang batas 0,05 ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa H4 diterima. Interpretasi dari hasil tersebut mengindikasikan adanya pengaruh simultan dari tiga variabel independen, yaitu lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap variabel dependen retensi karyawan.

Tabel 5. Uji F (Simultan)

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	361.028	3	120.343	19.793
	Residual	261.440	43	6.080	.000 ^b
	Total	622.468	46		

^aDependent Variable: RETENSI KARYAWAN

^bPredictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI

Pembahasan

Pengaruh lingkungan kerja terhadap retensi karyawan

Pada tabel 4 menunjukkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap retensi karyawan dengan nilai t hitung variabel lingkungan kerja adalah $3,164 > 2,017$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05 ($0,003 < 0,05$) dan koefisien regresi mempunyai nilai

positif sebesar 0,299 yang artinya arah hubungan positif. Temuan ini sejalan dengan studi yang sebelumnya dilakukan oleh Ishak & Pratama (2021); Saputra & Riana (2021) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja baik fisik dan non-fisik mempengaruhi positif signifikan terhadap retensi karyawan. Temuan studi menunjukkan adanya korelasi positif antara kualitas lingkungan kerja dan tingkat retensi karyawan di Rajaklana Resort Yogyakarta. Lingkungan kerja yang dinilai mencakup tiga aspek utama: relasi dengan atasan, interaksi antar rekan kerja, dan kondisi fisik tempat kerja. Semakin baik, nyaman, dan kondusif ketiga aspek tersebut, semakin tinggi pula kecenderungan karyawan untuk bertahan di perusahaan. Dengan kata lain, peningkatan kualitas lingkungan kerja berpotensi mendorong loyalitas karyawan terhadap Rajaklana Resort Yogyakarta.

Pengaruh kompensasi terhadap retensi karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap retensi karyawan dengan nilai t hitung variabel kompensasi adalah $2,169 > 2,017$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,036 lebih kecil dari 0,05 ($0,036 < 0,05$) dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,201 yang artinya arah hubungan positif. Temuan ini sejalan dengan studi yang sebelumnya dilakukan oleh Prawira & Marinda (2023); Darmawan & Santoso (2023); Saputra & Riana (2021); dan Rony et al., (2023) yang menunjukkan bahwa kompensasi mempengaruhi positif signifikan terhadap retensi karyawan. Kompensasi semacam ini berperan penting dalam mempertahankan loyalitas karyawan terhadap perusahaan

Pengaruh kepuasan kerja terhadap retensi karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan dengan nilai t hitung variabel kompensasi adalah $0,494 < 2,017$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,624 lebih besar dari 0,05 ($0,624 > 0,05$) dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,042 yang artinya arah hubungan positif. Temuan ini sejalan dengan studi yang sebelumnya dilakukan oleh Millena & Mon (2022) yang menunjukkan bahwa kompensasi mempengaruhi positif signifikan terhadap retensi karyawan. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa bentuk apresiasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, baik imbalan yang dapat diterima secara langsung maupun manfaat yang diberikan secara tidak langsung, sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi mereka, dapat secara bermakna meningkatkan keinginan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut.

Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap retensi karyawan

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa retensi karyawan di Rajaklana Resort Yogyakarta dipengaruhi secara simultan oleh tiga faktor: lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja. Kesimpulan ini didukung oleh uji F yang menghasilkan nilai 2,816 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi ini lebih rendah dari ambang batas 0,05, hipotesis penelitian menyatakan adanya pengaruh bersama dari ketiga variabel tersebut terhadap retensi karyawan dapat diterima. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ishak & Pratama (2021); yang menunjukkan

bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap retensi karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Studi ini dilakukan dengan maksud meneliti dampak dari tiga faktor utama yaitu lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kecenderungan karyawan untuk bertahan di perusahaan. Dalam pelaksanaannya, penelitian ini berfokus pada karyawan yang memiliki status tetap di Rajaklana Resort, sebuah properti yang berlokasi di Yogyakarta. Kelompok karyawan ini dipilih sebagai sampel representatif untuk mengkaji hubungan antara variabel-variabel tersebut dengan tingkat retensi karyawan. Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa berdasarkan nilai t hitung yang diperoleh adalah 3,164 melebihi nilai r tabel 2,017 dan angka signifikansi sebesar 0,003 $< 0,05$ dengan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,299 terdapat pengaruh positif dari variabel lingkungan kerja terhadap retensi karya awan di Rajaklana *Resort* Yogyakarta sama halnya dengan variabel kompensasi terhadap retensi karyawan terhadap pengaruh posisi berdasarkan nilai t hitung sebesar 2,169 dengan nilai signifikansi 0,036 dan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,201 kedua variabel lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan memberikan pengaruh yang positif terhadap retensi karyawan Rajaklana *resort* di Yogyakarta.

Hasil analisis menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja tidak memiliki dampak yang berarti terhadap kecenderungan karyawan untuk bertahan di Rajaklana *resort* Yogyakarta. Studi ini mengungkapkan bahwa faktor kepuasan kerja bukan merupakan penentu signifikan dalam keputusan karyawan untuk tetap bekerja di resort tersebut. Hasil uji statistik menunjukkan nilai F sebesar 19,793 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh bersama-sama (simultan) dari tiga variabel yaitu lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap tingkat retensi karyawan. Keterbatasan yang ada dalam penelitian ini masih terdapat 44,9% faktor-faktor yang dapat mempengaruhi retensi karyawan diluar variabel yang dikaji dan juga penelitian ini terbatas pada satu proyek penelitian atau hanya satu perusahaan saja dengan jumlah sampel yang sedikit yaitu 47 karyawan tetap.

DAFTAR REFERENSI

- Arraniri, I., Firmansyah, H., Wiliana, E., Setyaningsih, D., Susiati, A., Megaster, T., Rachmawati, E., Wardhana, A., Yuliatmo, W., Purwaningsih, N., Maliah, Mawardiningsih, W., Trisavinaningdiah, A., Arif, M., & Alini, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (A. A. Seto & Jenita (eds.)). Insania.
- Astuti, D. P., & Panggabean, M. S. (2014). Pengaruh Kompensasi terhadap Retensi Karyawan melalui Kepuasan Kerja dan Komitmen Afektif pada Beberapa Rumah Sakit di DKI Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 7(1), 199–217.
- Azeez, S. (2017). Human Resource Management Practices and Employee Retention: A Review of Literature. *Journal of Economics, Management and Trade*, 18(2), 1–10. <https://doi.org/10.9734/jemt/2017/32997>

- Bahri, M. S. (2018). *Pengaruh kepemimpinan lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja yang berimplikasi terhadap kinerja dosen*. Jakad Media Publishing.
- Bahrin, K., & Yusuf, M. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Retensi Karyawan (Studi Kasus pada PT Interaktif Media Siber). (*JEMS Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*, 3(2), 260–271. <https://doi.org/10.36085/jems.v3i2.3399>
- Darmawan, M. L., & Santoso, W. (2023). *Pengaruh Kompensasi dan Faktor Lainnya*. 3(2), 243–252.
- Felim, P. (2020). What Is the Best Way to Retain Employees in Indonesia? *Pheseline's Journal*. <https://www.sharing-good.com/post/2020/02/25/what-is-the-best-way-to-retain-employees-in-indonesia>
- Ishak, R. P., & Pratama, Y. (2021). Pengaruh Lingkungan dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan di First Love Patisserie Jakarta. *Jurnal Ilmiah Pariwisata*, 26(1), 10–22.
- Millena, R., & Mon, M. D. (2022). Analisis Pengaruh Kompensasi Pelatihan dan Pengembangan terhadap Retensi Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi pada Karyawan Manufaktur Tunas Bizpark Kota Batam. *JWM (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 10(3), 157–166. <https://doi.org/10.20527/jwm.v10i3.220>
- Pradipta, P. S. A., & Suwandana, I. G. M. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(4), 2409. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i04.p19>
- Prasetya, W., & Suryono, Y. S. (2014). Kajian Empiris Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Retensi Karyawan (Studi Kasus : Pada Pt. Kmk Global Sport). *Snast, November*, 211–216.
- Prastyo, 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>
- Prawira, M. F., & Marinda, V. S. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Demokrasi Terhadap Retensi Karyawan. *Fair Value : Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(7), 3102–3110.
- Purwanto, E. A., & Sulistyastuti Dyah Ratih. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Administrasi Publik dan Masalah-masalah Sosial* (H. A. Darisman (ed.)). GAVA MEDIA.
- Rony, Z. T., Fitriadi, H., & Widjaja, W. (2023). Pengaruh Turnover Intention dan Kompensasi terhadap Tingkat Retensi Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Barat. *Jurnal Bisnisman: Riset Bisnis dan Manajemen*, 5(1), 45–54. <https://doi.org/10.52005/bisnisman.v5i1.133>
- Saputra, I. K. R. D., & Riana, I. G. (2021). The Relationships of Work Environment, Compensation, and Organizational Commitments on Employee Retention. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 5(1), 20–25.

- Seran, I., Giri, E. E., & Ndoen, L. M. (2018). Pengaruh Kepuasan dan Lingkungan Kerja terhadap Retensi Karyawan (Studi Kasus pada PT Surya Bataramahkota Kupang). *Jurnal Bisnis & Manajemen*, 10(1), 44–57.
- Siregar, S. (2014). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Bumi Aksara.
- Srimulyani, V. A., & Jelita, S. P. (2022). Dampak Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Retensi Karyawan. *JRMA: Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 10(2), 153–162. <https://doi.org/10.33508/jrma.v10i2.1120>
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Andi Offset.
- Tegar, A., & Pragalata, A. (2019). The Effect of Compensation on Employee Retention Through Work Satisfaction and (Study At the Jayakatha Bali Beach Resort Residence and Spa, Indonesia). *International Journal of Economic, Commerce and Management*, VII(5), 565–577.