

## PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP RETENSI KARYAWAN

(Studi Pada UD Lancar Pusat Grosir Sandal Dan Sepatu Desa Leminggir)

Putri Cantika Rakhmana, Hartono, Agoes Hadi Poernomo  
Manajemen, Universitas Islam Majapahit, Jl. Raya Jabon Tambak Rejo Gayaman Kec Mojoanyar  
Mojokerto, Jawa Timur, Indonesia  
[Pcantika828@gmail.com](mailto:Pcantika828@gmail.com)

### Abstrak

Mempertahankan karyawan berkualitas bukanlah hal yang mudah. Banyak perusahaan dihadapkan dengan permasalahan tingginya tingkat *turnover* karyawan. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kebutuhan perusahaan untuk mempertahankan karyawannya (retensi karyawan) dan mengurangi tingkat *turnover*. Perputaran karyawan yang tinggi dapat berdampak negatif pada usaha, seperti biaya perekrutan dan pelatihan karyawan baru, penurunan produktivitas, dan kurangnya pengetahuan dan pengalaman di antara karyawan yang keluar. Pada penelitian ini UD Lancar dijadikan objek penelitian yang beralamat di Dusun Lemiring RT/RW. 18/05 Desa Leminggir Kecamatan Mojosari Kabupaten Mojokerto. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, bertujuan untuk menyajikan hasil penelitian ke dalam bentuk angka dan menguji hipotesis secara teoritis. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap retensi karyawan pada UD Lancar pusat grosir sandal dan sepatu desa Leminggir. Motivasi kerja berpengaruh terhadap retensi karyawan pada UD Lancar pusat grosir sandal dan sepatu desa Leminggir. Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap retensi karyawan pada UD Lancar pusat grosir sandal dan sepatu desa Leminggir. Untuk meningkatkan retensi karyawan, manajemen UD Lancar disarankan untuk melakukan evaluasi dan penyesuaian terhadap kebijakan kompensasi yang ada. Selain itu, penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi karyawan, seperti memberikan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan atas prestasi yang dicapai.

**Kata Kunci :** Kompensasi, Motivasi Kerja dan Retensi Karyawan

### ABSTRACT

*Retaining quality employees is not easy. Many companies are faced with the problem of high employee turnover rates. This research is motivated by the need for companies to retain their employees (employee retention) and reduce the turnover rate. High employee turnover can have a negative impact on the business, such as the cost of recruiting and training new employees, decreased productivity, and lack of knowledge and experience among outgoing employees. In this study, UD Lancar is used as a research object which is located in Lemiring Hamlet RT / RW. 18/05 Leminggir Village, Mojosari District, Mojokerto Regency. This research uses a quantitative approach, aiming to present research results in the form of numbers and test hypotheses theoretically. Based on the results of data analysis and discussion that has been described, it can be concluded*

### Article History

Received: Agustus 2024  
Reviewed: Agustus 2024  
Published: Agustus 2024

Plagiarism Checker No 234  
Prefix DOI : Prefix DOI :  
10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author  
Publish by : Musytari



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

*that compensation affects employee retention at UD Lancar wholesale center for sandals and shoes in Leminggir village. Work motivation affects employee retention at UD Lancar wholesale center for sandals and shoes in Leminggir village. Compensation and work motivation simultaneously affect employee retention at UD Lancar wholesale center for sandals and shoes in Leminggir village. To improve employee retention, UD Lancar management is advised to evaluate and adjust existing compensation policies. In addition, it is important to create a good work environment.*  
**Keywords:** *Compensation, Work Motivation and Employee Retention*

## 1. Pendahuluan

Di era globalisasi ini, kompetisi antar perusahaan semakin ketat. Salah satu kunci utama untuk memenangkan persaingan ini adalah dengan memiliki karyawan yang berkualitas dan berkompeten. Namun, mempertahankan karyawan berkualitas bukanlah hal yang mudah. Banyak perusahaan dihadapkan dengan permasalahan tingginya tingkat *turnover* karyawan. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kebutuhan perusahaan untuk mempertahankan karyawannya (retensi karyawan) dan mengurangi tingkat *turnover*. Perputaran karyawan yang tinggi dapat berdampak negatif pada usaha, seperti biaya perekrutan dan pelatihan karyawan baru, penurunan produktivitas, dan kurangnya pengetahuan dan pengalaman di antara karyawan yang keluar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap retensi karyawan (Hidayatullah, 2021).

Kompensasi (X1) mengacu pada imbalan yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan. Motivasi kerja (X2) mengacu pada faktor-faktor yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik dan mencapai tujuan perusahaan. Retensi karyawan (Y) menggambarkan kemampuan perusahaan dalam mempertahankan karyawannya dalam jangka waktu yang lama. Retensi karyawan yang tinggi dapat membawa banyak manfaat bagi perusahaan, seperti peningkatan produktivitas, pengurangan biaya rekrutmen, dan peningkatan citra perusahaan (Millena, 2022)

Kompensasi memegang peranan penting dalam retensi karyawan. Kompensasi yang adil dan memadai dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Selain itu, kompensasi yang baik juga dapat membantu perusahaan mempertahankan karyawan yang berkualitas. Selain kompensasi, motivasi kerja juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap retensi karyawan. Motivasi kerja dapat mendorong karyawan untuk bekerja sama dan berkontribusi dalam efisiensi kerja. Faktor-faktor seperti dorongan untuk mencapai tujuan, pendapatan, dan keluarga dapat membuat karyawan termotivasi dan mempengaruhi retensi mereka (Sahban, 2015)

Pada penelitian ini UD Lancar dijadikan objek penelitian yang beralamat di Dusun Lemiring RT/RW. 18/05 Desa Leminggir Kecamatan Mojosari Kabupaten Mojokerto. Usaha ini bergerak dibidang jual beli sandal dan sepatu secara grosir. Pemilik usaha ini bernama pak Agus dan kini memiliki karyawan sejumlah 30 orang. Kebanyakan karyawan tersebut berasal dari penduduk dan warga sekitar pemukiman. Usaha ini sudah berjalan sekitar 10 tahun dan terlihat bahwa karyawan tersebut sangat betah bekerja disana. Hal tersebut yang menjadikan peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini. Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Retensi Karyawan Pada UD Lancar Desa Leminggir**"

## 2. Tinjauan Pustaka

Berdasarkan penelitian oleh (Taufiqurokhman, 2023) dengan judul "Analisis Pengaruh Kebijakan Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Retensi Karyawan di Industri Manufaktur Jawa Tengah". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kebijakan kompensasi, motivasi kerja, dan kualitas kehidupan kerja terhadap retensi karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kebijakan kompensasi, motivasi kerja, dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap retensi karyawan.

Berdasarkan penelitian oleh (Ida Bagus Gede Swambawa Putra, 2016) dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Perceived Organizational Support (Pos) Terhadap Retensi Karyawan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan perceived organizational support (Pos) Terhadap Retensi Karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan perceived organizational support (pos) berpengaruh positif terhadap retensi karyawan.

Berdasarkan penelitian (Putu Suindra Aditya Pradipta, 2019) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap retensi karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, kepuasan kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.

Berdasarkan penelitian oleh (I Gde Manik Aditya Budi Suta, 2019) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Persepsi Dukungan Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, persepsi dukungan organisasi dan pengembangan karir terhadap retensi karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, persepsi dukungan organisasi dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.

Berdasarkan penelitian oleh (Maulita, 2023) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Di Pt Intan Sejati Klaten”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap retensi karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap retensi karyawan.

Berdasarkan penelitian oleh (Kadek Arya Reta Aditeresna, 2018) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan Di Kutabex Hotel”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap retensi karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, kepuasan kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.

Berdasarkan penelitian oleh (Kadek Elsa Osiana Dewi, 2019) yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Retensi Karyawan Pada Bintang Kuta Hotel”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, kompensasi dan komitmen organisasional terhadap retensi karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir, kompensasi dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.

### 3. Metodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang memiliki landasan dalam filsafat positifisme dan bertujuan untuk menyajikan hasil penelitian ke dalam bentuk angka dan menguji hipotesis secara teoritis. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian statistik. Maka penelitian deskriptif kualitatif adalah penelitian yang berfokus pada populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menjelaskan suatu fenomena dalam bentuk angka (Ferdinand, 2014).

Penelitian ini menggunakan desain penelitian asosiatif kausal, yaitu jenis penelitian yang dilakukan untuk menemukan hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel tertentu. Dalam penelitian ini, penting untuk mengamati perubahan pada variabel yang dianggap sebagai penyebab perubahan pada variabel lain, lalu mengukur perubahan pada variabel lain (Hidayatullah, 2021). Lokasi penelitian berada di UD Lancar yang menjadi subjek sekaligus objek penelitian beralamat di Desa Leminggir Kecamatan Mojosari Kabupaten Mojokerto.

### 4. Hasil dan Pembahasan

#### Uji validitas

Uji validitas kompensasi (X1) Nilai R tabel didapatkan melalui acuan (tabel R Product Moment) dilihat ada 30 responden yang terlibat dalam pengisian kuesioner penelitian ini dan mendapat

R tabel sebesar 0,349. Yang artinya jika R hitung > dari R tabel maka data valid dan jika nilai signifikan < 0,05 dari acuan uji validitas maka data tersebut valid.

Uji validitas Motivasi Kerja (X2) Nilai R tabel didapatkan melalui acuan (tabel R Product Moment) dilihat ada 30 responden yang terlibat dalam pengisian kuesioner penelitian ini dan medapat R tabel sebesar 0,349. Yang artinya jika R hitung > dari R tabel maka data valid dan jika nilai signifikan < 0,05 dari acuan uji validitas maka data tersebut valid.

Uji validitas retensi karyawan (Y) Nilai R tabel didapatkan melalui acuan (tabel R Product Moment) dilihat ada 30 responden yang terlibat dalam pengisian kuesioner penelitian ini dan medapat R tabel sebesar 0,349. Yang artinya jika R hitung > dari R tabel maka data valid dan jika nilai signifikan < 0,05 dari acuan uji validitas maka data data tersebut valid.

Jadi, semua data terbukti valid saat dilakukan pengujian pada 3 variabel yang berbeda. Semua data masing-masing terdapat hasil R hitung , hasil R tabel, nilai signifikan dan keterangan untuk pengisian valid atau tidaknya data.

Uji Reliabilitas

Tertulis bahwa nilai *Cronbach's alpha* dari variable X1, X2 dan Y sangat berbeda. Pada variabel X1 dinyatakan reliabel dikarenakan nilai *Cronbach's alpha* melebihi 0,70. Sedangkan pada X2 & Y dinyatakan tidak reliabel dikarenakan nilai *Cronbach's alpha* kurang dari 0,70.

Uji T

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	11.446	5.459		2.097	.046
	x1	.031	.113	.053	.274	.786
	x2	.137	.205	.130	.666	.511

a. Dependent Variable: Y

Variabel Kompensasi (X1) terhadap variabel retensi (Y). Nilai t-hitung pada X1 0,274 < dari t-tabel yakni 1.697 , maka dinyatakan tidak terdapat pengaruh terhadap variable Y. Dengan hasil ini maka membuktikan bahwa hipotesis ditolak yang artinya kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap retensi karyawan.

Variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel Retensi (Y) Nilai t-hitung pada X2 0,666 < dari t-tabel yakni 1.697, maka dinyatakan tidak terdapat pengaruh terhadap variable Y. Dengan hasil ini maka membuktikan bahwa hipotesis ditolak yang artinya motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap retensi karyawan.

Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.168	2	.584	.314	.733 <sup>b</sup>
	Residual	50.199	27	1.859		
	Total	51.367	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Pengaruh kompensasi & motivasi kerja terhadap retensi karyawan secara simultan pada UD Lancar Desa Leminggir. Berdasarkan analisis data dengan uji hipotesis simultan untuk variabel kompensasi, motivasi kerja, dan retensi karyawan diperoleh nilai Sig 0,000 < 0,05 dengan demikian penelitian ini menunjukkan hipotesis diterima.

## Uji Dominan

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.446	5.459		2.097	.046
x1	.031	.113	.053	.274	.786
x2	.137	.205	.130	.666	.511

a. Dependent Variable: Y

Pengaruh kompensasi & motivasi kerja terhadap retensi karyawan secara dominan pada UD Lancar Desa Leminggir. Variable kompensasi (X1) dengan hasil 0,053 & variable kompensasi kerja (X2) dengan hasil 0,130. Hasilnya diketahui bahwa nilai Unstandardized Coefficients beta paling besar terletak pada variable kompensasi kerja (X2). Ini juga membuktikan bahwa variable X2 sangat dominan disbanding X1. Dengan demikian penelitian ini menunjukkan hipotesis diterima yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh dominan terhadap retensi karyawan.

## 5. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap retensi karyawan pada UD Lancar pusat grosir sandal dan sepatu desa Leminggir. Motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap retensi karyawan pada UD Lancar pusat grosir sandal dan sepatu desa Leminggir. Kompensasi dan motivasi kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap retensi karyawan pada UD Lancar pusat grosir sandal dan sepatu desa Leminggir.

## 6. Refrensi

- Kundu, S. C. (2017). Effects of supportive work environment on employee retention: Mediating role of organizational engagement. *International Journal of Organizational Analysis*, 703-722.
- Luthans, F. (2016). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. Jakarta: Penerbit Andi.
- Maulita, T. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Di Pt Intan Sejati Klaten. *Doctoral dissertation, Universitas Widya Dharma*.
- Hasibuan Malayu, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi, cetakan kedua puluh tiga*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hidayatullah, A. L. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Retensi Karyawan (Studi Kasus di PT. Aksata Kreasi Utama). *eprints unisnu*.
- I Gde Manik Aditya Budi Suta, I. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Persepsi Dukungan Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan. *E Jurnal Manajemen Unud*.
- Ida Bagus Gede Swambawa Putra, A. G. (2016). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Perceived Organizational Support (Pos) Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*.

## Daftar Pustaka

Kundu, S. C. (2017). Effects of supportive work environment on employee retention: Mediating role of organizational engagement.

*International Journal of Organizational Analysis*, 703-722.

Luthans, F. (2016). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. Jakarta: Penerbit Andi.

Maulita, T. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Di Pt Intan Sejati Klaten*. Doctoral dissertation, Universitas Widya Dharma.

Hasibuan Malayu, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, cetakan kedua puluh tiga. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hidayatullah, A. L. (2021). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Retensi Karyawan (Studi Kasus di PT. Aksata Kreasi Utama)*. eprints unisnu.

I Gde Manik Aditya Budi Suta, I. K. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Persepsi Dukungan Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan*. E Jurnal Manajemen Unud.

Ida Bagus Gede Swambawa Putra, A. G. (2016). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Perceived Organizational Support (Pos) Terhadap Retensi Karyawan*. E-Jurnal Manajemen Unud.