

Pengaruh Kompensasi, Keterlibatan Kerja, Hubungan Antar Karyawan Terhadap Retensi Karyawan Pada Perumda Pasar Joyoboyo Kota Kediri

Anisa Patrisia^{1,✉}, Miftahul Munir², Anita Sumelvia³

^{1,2,3} Universitas Islam Kadiri, Indonesia

Received: September 11, 2025 Accepted: October 17, 2025 Published: October 30, 2025

DOI : <https://doi.org/10.33379/jibe.v4i2.8021>

Abstract

The study aims to explain and prove the hypothesis regarding the influence Of compensation, work involment, and inter-employee relations at perumda pasar joyoboyo, Kediri city. The method used in this study uses a quantitave method with a non-probability sampling technique with a saturated sample method with a population of 41 employees and a sample of 41 employees. The analysis techniques used in this study are validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression test, T test (partial), F test (simultaneous), determinant coefficient test, (R^2) wich are processed using SPSS. The research result show that compensation and job involment variables do not affect employee retention, while the variable of employee relationships affects employee retention, and simultaneously, the three variables affect employe retention.

Keywords: Compensation, Work Engangement, Employee Relations, Employee Retention

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan dan membuktikan hipotesis mengenai pengaruh Kompensasi, Keterlibatan Kerja, dan Hubungan Antar Karyawan pada Perumda Pasar Joyoboyo Kota Kediri. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan tehnik pengambilan sampel *non probability sampling* dengan metode sampel jenuh dengan jumlah populasi dan sampel sebanyak 41. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier berganda, uji T (parsial), uji F (simultan), uji koefisien determinan, (R^2) yang diolah dengan menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan keterlibatan kerja tidak berpengaruh terhadap retensi karyawan, sedangkan variabel hubungan antar karyawan berpengaruh terhadap retensi karyawan, dan untuk ke 3 variabel secara simultan berpengaruh terhadap retensi karyawan.

Kata kunci: Kompensasi, Keterlibatan Kerja, Hubungan Antar Karyawan, Retensi Karyawan

✉Corresponding Author: Anisa Patrisia

Affiliation Address: JL. Sersan Suharmaji No.38, Manisrenggo, Kec. Kota, Kota Kediri

E-mail: patrisiaanisa@gmail.com

PENDAHULUAN

Pada era persaingan bisnis yang semakin ketat, kesuksesan sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan untuk mempertahankan karyawan yang kompeten dan berpengalaman. Menjaga retensi karyawan merupakan masalah strategis bagi organisasi karena turnover yang tinggi dapat mengakibatkan penurunan produktivitas, peningkatan biaya rekrutmen, dan kehilangan pengetahuan dan ketrampilan penting. Dengan keadaan ekonomi yang tidak stabil saain ini, retensi karyawan merupakan tantangan terbesar yang dihadapi organisasi. Dikarenakan karyawan adalah asset terpenting perusahaan, aktivitas perusahaan tidak dapat berlangsung tanpa adanya partisipasi dari karyawan. Meskipun teknologi saat ini berkembang pesat dan memainkan peran penting dalam perkembangan perusahaan, nilai karyawan perusahaan yang menggunakan teknologi tersebut tidak berkurang.

Menurut (Edwin flippo, 2019) Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itun dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai asset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber Daya Manusia salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi. SDM juga merupakan kunci yang mennetukan perkembangan perusahaan, pada hakikatnya SDM berupa manusia yang dipekerjakan disebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Menurut (Husaini & Utama (2021) tujuan MSDM adalah memperbaiki kontribusi produktif sumber daya manusia atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Setiap permasalahan yang terjadi di perusahaan memiliki dampak yang signifikan terhadap retensi karyawan. Oleh karena itu, retensi karyawan sangat penting dalam perusahaan Violetta & Edalmen (2020) .

Retensi karyawan merupakan upaya organisasi demi mempertahankan karyawan terutama untuk karyawan yang mempunyai potensial yang berkualitas. Retensi karyawan juga dianggap sebagai fondasi kesuksesan organisasi karena mampu mengatasi hambatan yang signifikan bagi manajer sumber daya manusia dan memastikan kelangsungan hidup perusahaan Nelson & Apriyana (2024). Nelson & Apriyana (2024) juga mendefinisikan retensi karyawan dalam banyak kasus diartikan sebagai usaha organisasi dalam mempertahankan karyawan sebuah organisasi, dilihat pada beberapa strategi dan uji coba yang membuat karyawan bertahan di organisasi untuk periode yang terbilang lebih lama. Sedangkan menurut Hidayat *et al.*, (2020) dalam artikel yang sama mendefinisikan Retensi karyawan adalah upaya sebuah organisasi untuk menjaga dan meningkatkan kesehatan fisik, batin, dan emosional karyawan sehingga mereka tetap setia dan berkontribusi secara efektif terhadap tujuan organisasi.

Menurut Suwandana (2019) menemukan bahwa karyawan merasa dihargai oleh perusahaan atas kinerja dan kontribusi mereka jika mereka mendapatkan gaji yang baik. Kompensasi yang memadai adalah faktor utama yang memengaruhi retensi karyawan, menurut beberapa studi. Karyawan yang merasa dihargai secara finansial akan cenderung lebih setia kepada perusahaan. Kompensasi yang baik dapat berupa gaji, insentif, dan tunjangan. Perusahaan harus memberikan kompensasi yang baik sehingga karyawan dapat bekerja dengan penuh semangat dan penuh tanggung jawab. Seperti yang dikemukakan oleh Mujanah (2020) percaya bahwa kompensasi adalah penghargaan atau imbalan secara langsung atau tidak langsung, baik finansial maupun non finansial, yang

diberikan secara adil dan layak kepada karyawan sebagai balasan atas kerja mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusinya untuk mencapai tujuan organisasi. Pemberian dapat berupa imbalan finansial maupun non finansial.

Menurut Tuna *et al.*, (2024) keterlibatan kerja adalah faktor lain yang mempengaruhi retensi karyawan. Keterlibatan kerja sangat penting untuk menjaga karyawan tetap di perusahaan. Karyawan yang merasa memiliki keterikatan emosional, komitmen, dan rasa tanggung jawab terhadap mereka cenderung tetap di perusahaan. Sementara itu, tingkat keterlibatan kerja yang rendah seringkali menunjukkan bahwa karyawan merasa tidak dihargai atau kurang termotivasi untuk bekerja. Keterlibatan kerja juga disebut sebagai sejauh mana komitmen pekerja terhadap sesuatu atau seseorang di dalam organisasi, bagaimana kuatnya mereka bekerja dan berapa lama mereka bertahan dalam organisasi Corporate Leadership Council (2004b). Menurut Tuna *et al.*, (2024), perusahaan menggunakan keterlibatan kerja sebagai salah satu strategi untuk mempertahankan karyawan yang kompeten yang dimiliki oleh perusahaan.

Faktor terakhir yang mempengaruhi retensi karyawan menurut Rini *et al.*, (2019), adalah hubungan karyawan, faktor faktor ini sangat mempengaruhi retensi karyawan yang didasarkan pada manajemen dan hubungan natar karyawan lainnya. Hubungan antar karyawan sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan danmendukung sehingga karyawan merasa nyaman dan bertahan di perusahaan. Sebaliknya, jika konflik atau hubungan yang buruk dapat menyebabkan karyawan tidak puas dan ingin keluar perusahaan.

Hubungan antar karyawan merupakan hubungan antar manusia yang harmonis, yang tercipta dengan adanya kesadaran dan kesediaan untuk melebur keinginan para individu untuk menciptakan tujuan bersama. Oleh karena itu, membuat perusahaan dengan lingkungan kerja yang baik dan hubungan yang baik maka akan meningkatkan retensi karyawan. Jika yang terjadi sebaliknya, maka kemungkinan negative karyawan akan pindah ke perusahaan lain. Hubungan antarmanusia (*human relation*) akan tercipta dan terpelihara dengan baik jika ada kesediaan untuk melebur sebagian keinginan setiap orang untuk menghargai, menghormati, toleransi, menghargai pengorbanan dan peranan yang diberikan pada setiap anggota kelompok dan staff. Selanjutnya, Menurut Siagian (2012: 110)

Peneliti mengambil objek penelitian pada perumda pasar joyoboyo, yang bertempat di Jl. Brigadir Jenderal Polisi Imam Bahri No. 92, Bangsal, Kec. Pesantren, Kota Kediri. Perumda pasar joyoboyo adalah perusahaan yang berdiri sejak tahun 2010, yang merupakan perusahaan daerah yang memiliki tujuan salah satunya adalah melakukan pengelolaan pasar. Dalam rangka menjalankan tujuan tersebut semestinya perusahaan tersebut tidak dapat mencapai tujuan tanpa adanya bantuan dari karyawan. Hasil dari wawancara dari karyawan pada perusahaan tersebut, Perusahaan ini sudah berdiri sejak lama dan pada perusahaan ini dibagi menjadi 8 bagian divisi yaitu, keuangan, umum personalia, sekretaris dewan pengawas, perawatan, kebersihan pengembangan pelayanan, keamanan, dan yang terakhir yaitu satuan pengawas internal (SPI). berdasarkan wawancara yang sudah dilakukan peneliti pada karyawan perumda pasar joyoboyo kota Kediri ditemukan bahwa faktor – faktor seperti kompensasi, keterlibatan kerja, dan hubungan antar karyawan berpotensi mempengaruhi tingkat retensi karyawan pada perumda pasar joyoboyo kota Kediri. Hubungan antar karyawan yang terkadang

terganggu oleh missskomunikasi dapat menciptakan suasana kerja yang kurang kondusif. Situasi ini dapat mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja, yang pada akhirnya dapat menurunkan loyalitas merka pada perusahaan.

Selain itu, keterlibatan kerja karyawan yang mengharuskan mereka melakukan tugas di luar jobdesk menunjukkan adanya ketidaksesuaian dalam distribusi pekerjaan. Hal ini dapat menyebabkab penurunan kepuasan kerja dan motivasi, yang juga berkontribusi pada keputusan keryawan untuk meninggalkan perusahaan. Faktor lain yang tak kalah penting adalah kompensasi. Kompensasi yang diberikan perusahaan harus sesuai dengan kontribusi karyawan agar mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk bertahan di perusahaan.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan permasalahan yang ditemukan dan tujuan penelitian, peneliti ingin memperoleh informasi mengenai pengaruh kompensasi, keterlibatan kerja, serta hubungan antar karyawan terhadap retensi karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Pratama (2019), penelitian kuantitatif berlandaskan filsafat positivisme, menggunakan instrumen penelitian, serta dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis.

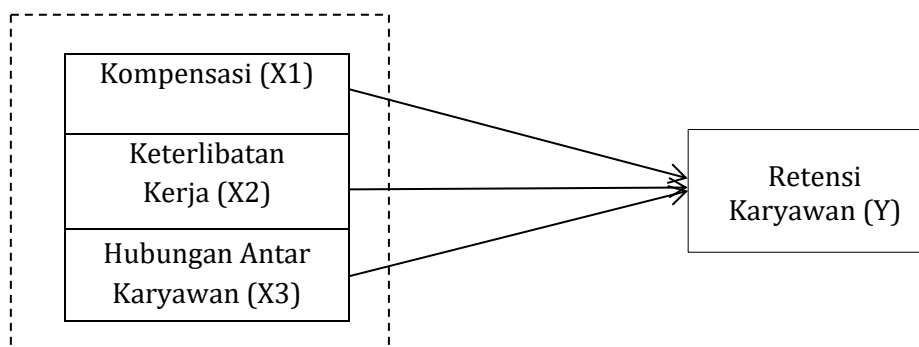
Lokasi penelitian dilakukan di Perumda Pasar Joyoboyo Kota Kediri yang beralamat di Jalan Brigadir Jenderal Polisi Imam Bahri No.92, Bangsal, Kecamatan Pesantren, Kota Kediri. Lokasi ini dipilih karena terdapat fenomena terkait retensi karyawan yang sesuai dengan fokus penelitian.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Perumda Pasar Joyoboyo sebanyak 41 orang yang terdiri dari beberapa bagian kerja. Menurut Handayani (2020) sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan dari Perumda Pasar Joyoboyo Kota Kediri sejumlah 41 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *non-probability sampling* dengan teknik sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Menurut Handayani (2020) *Non probability* sampling merupakan teknik pengambilan sampel dengan tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama kepada setiap anggota populasi saat akan dipilih sebagai sampel.

Sumber data terdiri dari data primer yang diperoleh melalui observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner, serta data sekunder dari referensi dan dokumen terkait. Teknik pengumpulan data meliputi observasi, wawancara, kuesioner, dan studi kepustakaan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompensasi (X1), keterlibatan kerja (X2), dan hubungan antar karyawan (X3), sedangkan variabel dependen adalah retensi karyawan (Y).

Kerangka Teoritik

Arikunto (2006: 107) mengatakan, “Kerangka teori merupakan wadah yang menerangkan variabel atau pokok permasalahan yang terkandung dalam penelitian.” Kerangka teoritik dari kompensasi, keterlibatan kerja, dan hubungan antar karyawan terhadap retensi karyawan pada Perumda Pasar Joyoboyo Kota Kediri adalah sebagai berikut :



Gambar Kerangka Teoritik

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Pengujian instrumen penelitian dari segi validitas dipergunakan untuk menunjukkan kevalidan suatu instrument. Berdasarkan penyebaran kuisioner yang berjumlah 41 responden, dapat diperoleh uji validitas yang menggunakan SPSS sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Kuesioner	Nilai Signifikasi	Keterangan
Kompensasi (X1)	X1.1	0,007	Valid
	X1.2	0,002	Valid
	X1.3	0,000	Valid
	X1.4	0,038	Valid
	X1.5	0,009	Valid
	X1.6	0,008	Valid
Keterlibatan Kerja (X2)	X2.1	0,000	Valid
	X2.2	0,000	Valid
	X2.3	0,009	Valid
	X2.4	0,000	Valid
	X2.5	0,000	Valid
	X2.6	0,000	Valid
Hubungan Antar Karyawan (X3)	X3.1	0,000	Valid
	X3.2	0,000	Valid
	X3.3	0,000	Valid
	X3.4	0,000	Valid
	X3.5	0,018	Valid
	X3.6	0,000	Valid
	X3.7	0,000	Valid
	X3.8	0,000	Valid
Retensi Karyawan (Y)	Y.1	0,001	Valid
	Y.2	0,002	Valid
	Y.3	0,000	Valid
	Y.4	0,000	Valid
	Y.5	0,002	Valid

Y.6	0,000	Valid
Y.7	0,000	Valid
Y.8	0,000	Valid
Y.9	0,012	Valid
Y.10	0,000	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 1, nilai korelasi (*person correlation*) semua item pernyataan diatas dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan $Sig < 0,05$. Dapat diketahui nilai r tabel menggunakan rumus $df = n-2$ atau $30-2 + 28$, maka r_{tabel} yang didapatkan sebesar 0,308.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,628	> 0,60	Reliabel
Keterlibatan Karyawan (X2)	0,734	> 0,60	Reliabel
Hubungan Antar Karyawan (X3)	0,710	> 0,60	Reliabel
Retensi Karyawan (Y)	0,726	> 0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 2 diatas, hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa semua item mempunyai *Cronbach alpha* > 0,60 maka data dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
Kompensasi (X1), Keterlibatan kerja (X2), Hubungan antar karyawan (X3), dan Retensi karyawan (Y).	0,098	Normal

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 3 diatas nilai sig yang diperoleh lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan data tersebut berdistribusi secara normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,476	2,099	Bebas Multikolinearitas
Keterlibatan Karyawan (X2)	0,503	1,988	Bebas Multikolinearitas
Hubungan Antar Karyawan (X3)	0,664	1,507	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 4.13, dapat diketahui bahwa hasil dari nilai VIF variabel kompensasi (X1) adalah sebesar $2,099 < 10$, variabel keterlibatan kerja (X2) adalah sebesar $1,988 < 10$, dan variabel hubungan antar karyawan (X3) sebesar $1,507 < 10$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gangguan pada asumsi multikolinieritas pada variabel kompensasi, keterlibatan kerja, dan hubungan antar karyawan.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

F	Sig	Keterangan
1,601	0,206	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan hasil nilai F 1,601 dan nilai Sig 0,206 $> 0,05$, maka dapat diartikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi B	t	Sig. t	Keterangan
Kompensasi (X1)	-0,075	-0,211	0,834	H _{a1} ditolak
Keterlibatan Karyawan (X2)	-0,661	-1,428	0,162	H _{a2} ditolak
Hubungan Antar Karyawan (X3)	1,546	6,689	0,000	H _{a3} diterima
Konstanta (a)	7,407	0,809	0,424	
		F	Sig. F	Keterangan
Uji F		17,567	0,000	H _{a4} diterima
Determinasi Koefisien (R ²)				0,588

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.15 maka dapat diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 7,407 - 0,075X_1 + -0,661X_2 + 1,546X_3$$

Persaman dari regresi diatas dapat dijelaskan terkait pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta (a)
Diperoleh nilai konstanta sebesar 7,407 yang berarti perpotongan garis regresi pada sumbu Y terletak pada nilai 7,407 dan nilai bersifat konstan, tidak terikat dengan variabel bebas maupun variabel terikat.
2. Koefisien Kompensasi (X1)
Variabel kompensasi (X1) memiliki nilai koefisien sebesar -0,075. Jika variabel kompensasi (X1) naik 1 satuan, maka retensi karyawan (Y) akan turun sebesar 0,075.
3. Koefisien Keterlibatan Kerja (X2)
Variabel keterlibatan kerja (X2) memiliki nilai koefisien sebesar -0,661. Jika variabel keterlibatan kerja (X2) naik 1 satuan, maka retensi karyawan (Y) akan turun sebesar 0,661.

4. Koefisien Hubungan Antar Karyawan (X3)

Variabel hubungan antar karyawan (X3) memiliki nilai koefisien sebesar 1,546. Jika variabel hubungan antar karyawan (X3) naik 1 satuan, maka retensi karyawan (Y) akan naik 1,546.

Uji t

Berdasarkan tabel 5, dapat dilihat hubungan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari nilai signifikan dan t_{hitung} dapat diketahui t_{tabel} menggunakan rumus $df + n - k - 1$ atau $41 - 3 - 1 = 37$, maka didapatkan hasil sebesar 2,026. Maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Variabel kompensasi memiliki nilai $Sig. 0,834 > 0,05$ dengan $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $-0,211 < 2,026$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima secara parsial variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel retensi karyawan.
2. Variabel keterlibatan kerja memiliki nilai $Sig. 0,162 > 0,05$ dengan $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $-1,428 < 2,026$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima secara parsial variabel keterlibatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel retensi karyawan.
3. Variabel hubungan antar karyawan memiliki nilai $Sig. 0,000 < 0,05$ dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,689 > 2,026$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima secara parsial variabel hubungan antar karyawan berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan.

Uji F

Berdasarkan pada tabel 5, dapat dilihat hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dilihat dari nilai signifikasinya. Nilai $Sig. 0,000 < 0,05$ dengan $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $17,567 > 2,86$ yang menyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel kompensasi, keterlibatan kerja dan hubungan antar karyawan secara bersama-sama berpengaruh terhadap retensi karyawan.

Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel 5, dapat dilihat kontribusi variabel kompensasi, keterlibatan kerja, dan hubungan antar karyawan terhadap retensi karyawan pada hasil pengujian data didapatkan $R^2 = 0,588$ yang berarti sebesar 58,8% sedangkan sebesar 41,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Secara Parsial Kompensasi (X1) Terhadap Retensi Karyawan Perumda Pasar Joyoboyo Kota Kediri

Berdasarkan dari hasil hipotesis secara parsial dapat dilihat bahwa variabel kompensasi mendapatkan nilai $Sig. 0,834 > 0,05$ dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $0,211 < 2,026$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima H_a ditolak. Dengan demikian variabel kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel retensi karyawan perumda pasar joyoboyo kota kediri.

Hal ini disebabkan karena kompensasi tidak semua karyawan perumda pasar joyoboyo kota Kediri menerimanya. Kompensasi bukan satu-satunya atau faktor terpenting yang mempengaruhi retensi karyawan. Faktor-faktor lain seperti budaya perusahaan, peluang pengembangan karir dan hubungan dengan rekan kerja dan atasan yang kemungkinan memainkan peran yang lebih dominan dalam keputusan retensi

karyawan pada perumda pasar joyoboyo kota Kediri.hal ini bisa memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen perumda pasar joyoboyo kota Kediri untuk lebih fokus pada aspek-aspek non-finansial dari dari pengalaman karyawan untuk meningkatkan retensi. Hal ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan (Fitria et al., 2024) pada karyawan generasi z di kota lumajang yang menunjukkan bahwasannya kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan generasi Z kota lumajang.

Pengaruh Secara Parsial Keterlibatan Kerja (X2) Terhadap Retensi Karyawan Perumda Pasar Joyoboyo Kota Kediri

Berdasarkan dari hasil hipotesis secara parsial dapat dilihat bahwa variabel keterlibatan kerja mendapatkan nilai $\text{Sig.}0,162 > 0,05$ dengan $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ yaitu $-1,428 < 2,026$, Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima H_a ditolak. Dengan demikian variabel keterlibatan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel retensi karyawan perumda pasar joyoboyo kota kediri.

Hal ini dikarenakan kurangnya koordinasi dan pembagian jobdesk yang kurang merata oleh karena itu menyebabkan para karyawan kebingungan dengan tugas yang akan dikerjakan. Hal ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sendow et al., 2019) pada PT. Air Manado yang hasilnya keterlibatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan.

Pengaruh Secara Parsial Hubungan Antar Karyawan (X3) Terhadap Retensi Karyawan Perumda Pasar Joyoboyo Kota Kediri

Berdasarkan dari hasil hipotesis secara parsial dapat dilihat bahwa variabel hubungan antar karyawan mendapatkan nilai $\text{Sig.}0,000 > 0,05$ dengan $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ yaitu $6,689 > 2,026$, Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima H_0 ditolak. Dengan demikian variabel hubungan antar karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel retensi karyawan perumda pasar joyoboyo kota kediri.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa hubungan antar karyawan baik, hubungan antar karyawan adalah syarat utama keberhasilan komunikasi antar perorangan ataupun perusahaan. Interaksi positif dengan rekan kerja juga membuat karyawan menjadi semangat dalam bekerja, hubungan antar karyawan yang positif menciptakan lingkungan kerja yang suportif, kolaboratif, dan menyenangkan. Karyawan yang merasa terhubung dengan rekan kerjanya cenderung lebih bahagia, lebih produktif, dan lebih kecil kemungkinannya untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Oleh karena itu, investasi dalam membangun dan memelihara hubungan baik antar karyawan adalah strategi retensi yang sangat efektif bagi perusahaan. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Miranda, 2021) pada PT Bank Syariah Indonesia Regional Office II Medan menunjukkan bahwasannya variabel hubungan antar karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan Bank Syariah Indonesia Regional Office II Medan.

Pengaruh Secara Simultan Kompensasi (X1), Keterlibatan Kerja (X2), Dan Hubungan Antar Karyawan (X3) Terhadap Retensi Karyawan (Y) Perumda Pasar Joyoboyo Kota Kediri

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan dapat dilihat bahwa variabel kompensasi, keterlibatan kerja, dan hubungan antar karyawan memiliki nilai $\text{Sig.} 0,000 < 0,05$ dengan $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$ yaitu $17,567 > 2,86$. Dengan demikian kompensasi, keterlibatan kerja, dan hubungan antar karyawan berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan, sehingga dapat diartikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Besar pengaruh tingkat

kompensasi, keterlibatan kerja, dan hubungan antar karyawan terhadap rerensi karyawan yaitu sebesar 58,8% sedangkan sebesar 41,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Nelson & Apriyana, 2024) yang hasilnya kompensasi, keterlibatan kerja, dan hubungan antar karyawan berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan karyawan rumah sakit kota batam.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa: 1). Variabel kompensasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan dengan nilai signifikansi $0,162 > 0,05$ dan $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-1,428 < 2,026$); 2). Variabel keterlibatan kerja (X2) juga tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan dengan nilai signifikansi $0,162 > 0,05$ dan $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-1,428 < 2,026$); 3). Variabel hubungan antar karyawan (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,689 > 2,026$); 4). Secara simultan kompensasi (X1), keterlibatan kerja (X2), dan hubungan antar karyawan (X3) berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($17,567 > 2,86$).

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka saran yang dapat diberikan adalah: 1). Kompensasi di Perumda Pasar Joyoboyo Kota Kediri perlu dibenahi khususnya pada pemerataan agar tidak menurunkan produktivitas karyawan; 2). Keterlibatan kerja sudah baik namun perlu adanya pembagian tugas yang jelas agar pekerjaan dapat selesai lebih efektif; 3). Hubungan antar karyawan yang sudah terjalin positif perlu terus dipertahankan untuk menjaga lingkungan kerja yang sehat; 4). Bagi akademisi, penelitian ini dapat menjadi referensi tambahan terkait manajemen sumber daya manusia khususnya kompensasi, keterlibatan kerja, hubungan antar karyawan, dan retensi karyawan; 5). Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain di luar penelitian ini agar hasil kajian lebih komprehensif dan bermanfaat bagi pengembangan ilmu.

DAFTAR PUSTAKA

- Aeniyatul. (2019). Bab iii metoda penelitian. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 3, 1–9.
- Edwin flippo. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Fitria, N., Rizki, V. L., & Muttaqien, F. (2024). *Pengaruh dukungan organisasi dan kompensasi terhadap retensi karyawan generasi Z*. 15(03), 158–164. <https://doi.org/10.59651/dibus>
- Handayani. (2020). Bab Iii Metode Penelitian. *Suparyanto Dan Rosad (2015*, 5(3), 248–253.
- Husaini, R. N., & Utama, S. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Instansi Pendidikan. *Didaktis: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Pengetahuan*, 21(1), 60–75. <https://doi.org/10.30651/didaktis.v21i1.6649>
- Miranda, M. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penahanan Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia Regional Office II Medan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan ...*, 1, 1–15.

- Mujanah, S. (2020). Manajemen Kompensasi. In *Manajemen kompensasi / Dr. M. Kadarisman* (Vol. 3).
- Nelson, A., & Apriyana, T. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Retensi Karyawan Di Rumah Sakit Di Kota Batam. *Jurnal Ekuilnomi*, 6(2), 386–397. <https://doi.org/10.36985/mbtz4m32>
- Pratama, R. B. (2019). Metodologi Penelitian. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 28–55.
- Sendow, K. F., A., I. W. J. F., & M, T. 2 G. (2019). Analisis Keterlibatan Kerja , Kualitas Kehidupan Kerja , Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt . Air Manado Analysis of Work Involvement , Work Life Quality , and Incentives on Employee Performance in Pt . Manado Air. *Jurnal Manajemen Dan Wirausaha*, 7(3), 2821–2830.
- Sugiyono. (2018). Teori Rumus regresi. *Metode Penelitian*, 34–51.
- Sugiyono, M. (2019). Pengaruh penerapan Mind Mapping Terhadap Hasil Belajar Siswa kelas IV sd. *Skripsi*, 37–49.
- Suwandana, I. G. M. (2019). 388431-None-986D6709. 8(4), 2409–2437.
- Tuna, S. N. H., Trang, I., & Soepeno, D. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Keterlibatankerja Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Retensi Karyawan Pada Pt. Bahana Security System Cabang Manado. *Musytari: Neraca Manajemen, Akuntansi, Dan Ekonomi*, 4(6), 160–170.
- Violetta, V., & Edalmen, E. (2020). Pengaruh Kompensasi terhadap Retensi Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(4), 1086. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i4.9894>