

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP RETENSI KARYAWAN DI GRAND ROCKY HOTEL BUKITTINGGI

Syatila Hilya¹, Feri Ferdian²

^{1,2}Universitas Negeri Padang, Padang, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received 21 July 2024

Received in revised form
25 July 2024

Accepted 25 August 2024

Available online 25 August
2024

Kata Kunci:

Lingkungan Kerja,
Kompensasi, Retensi
Karyawan

ABSTRAK

Penelitian yang terkait menggunakan lingkungan kerja dan kompensasi yg mempengaruhi retensi karyawan menjadi fokus penelitian ini. Jenis penelitian ini adalah naratif kuantitatif dan digolongkan menjadi penelitian asosiatif kausal menggunakan metode survei. Tujuan dari penelitian ini untuk mengidentifikasi akibat lingkungan kerja dan kompensasi terhadap retensi karyawan. Penelitian ini mengumpulkan 99 responden menggunakan sampel jenuh. Data penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran berita umum melalui form google yg disusun dengan skala likert. Kuesioner, juga dikenal menjadi angket, dipergunakan buat mengumpulkan data serta sudah diuji validitas dan reliabilitasnya. Data penelitian diolah dengan SPSS 20.00. Hasil penelitian ini memberikan lingkungan kerja berada di kategori cukup yaitu dengan nilai rata-rata 3,17, kompensasi dengan kategori baik dengan nilai rata – rata 3,73 serta variabel retensi karyawan pada kategori nilai rata – rata 3,09. Nilai lingkungan kerja (X1) memiliki beta atau nilai standar yaitu 0.512 menggunakan T hitung (6.603) serta signifikansi $0.000 < 0.05$, yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif serta signifikan terhadap retensi karyawan (Y). Nilai hipotesis kompensasi (X2) juga mempunyai beta atau nilai standar yaitu 0.366 dengan T hitung (4.715) serta signifikansi $0.000 < 0.05$, yang berarti bahwa variabel kompensasi (X2) berpengaruh positif serta signifikan terhadap retensi karyawan. Selanjutnya diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,599 merupakan dampak variabel lingkungan kerja (X1) serta kompensasi (X2) terhadap variabel retensi karyawan (Y) sebanyak 59,9% sedangkan 40,1% ditentukan sang faktor lain.

ABSTRACT

This research focuses on the relationship between the work environment, compensation, and employee retention. This research falls under the category of quantitative narrative and is specifically classified as causal associative research, employing survey methods. The objective of this study is to ascertain the influence of the work environment and compensation on employee retention. This study gathered data from 99 participants using a fully representative sample. The research data was gathered by distributing general news through a Google form that was constructed using a Likert scale. Questionnaires, also referred to as surveys, are utilized for the purpose of gathering data and have undergone rigorous testing to ensure their validity and reliability. The research data was analyzed using SPSS 20.00. The findings of this study indicate that the work environment falls within the fair category, with an average score of 3.17. Compensation, on the other hand, is classified as good, with an average score of 3.73. The variable of employee retention is categorized as average, with a score of 3.09. The work environment value (X1) has a beta coefficient or standardized coefficient of 0.512, as determined by the T statistic (6.603), with a significance level of $0.000 < 0.05$. This indicates that the work environment variable (X1) has a positive and statistically significant impact on employee retention (Y). The compensation variable (X2) has a beta value of 0.366, a calculated T value of 4.715, and a significance level of $0.000 < 0.05$. This indicates that compensation has a positive and significant impact on employee retention. In addition, the obtained Adjusted R Square value of 0.599 indicates that 59.9% of the variation in the employee retention variable (Y) can be explained by the work environment variable (X1) and compensation (X2), while the remaining 40.1% is influenced by other factors.

Keywords : Work Environment, Compensation, Employee Retention.

¹ Corresponding author.

E-mail : syatilahilya15@gmail.com, feri_ferdian@fpp.unp.ac.id

Pendahuluan

Hotel merupakan salah satu fasilitas yang disediakan oleh destinasi wisata sebagai syarat akomodasi bagi wisatawan. Sulastiyono (2017) menjelaskan hotel sebagai "bentuk akomodasi yang dibangun untuk tujuan komersil, yang diberikan untuk setiap orang yang ingin mendapatkan pelayanan, penginapan, serta layanan makan dan minum". Jumlah hotel di Bukittinggi telah meningkat karena menjadi tempat wisata populer di Indonesia dan di luar negeri. Hotel Grand Rocky terletak di Jl. Yos Sudarso No. 29, Desa Kayu Kubu, Kota Bukittinggi, dan merupakan hotel bintang 4 dengan 144 kamar. Perusahaan ini mengandalkan tenaga kerja berkualitas untuk menghasilkan karyawan yang unggul sesuai bidangnya dikarenakan perusahaan bergerak dibidang jasa perhotelan.

Staf yang terampil dalam mempertahankan standar pelayanan tamu yang tinggi sangat dibutuhkan oleh perusahaan hotel ini. Menurut Lawrence (2021), berhasil atau tidaknya suatu kegiatan usaha sangat dipengaruhi oleh faktor yang sangat fundamental yaitu sumber daya manusia, baik itu dalam organisasi sosial, lembaga pemerintah, maupun bisnis. Dalam konteks perhotelan, sumber daya manusia merujuk pada karyawan hotel. Aset terbesar hotel adalah karyawannya dan memainkan peran strategis. Semakin banyak karyawan yang mampu, berdedikasi, kreatif, inovatif, disiplin, jujur, dan bertanggung jawab, semakin baik pula kinerja hotel tersebut.

Tingkat pergantian karyawan yang tinggi (turnover) dalam industri perhotelan bisa menjadi masalah serius dengan berbagai dampak negatif. Pergantian karyawan yang sering tidak hanya dapat menurunkan produktivitas kerja tetapi juga mengganggu kelancaran operasional perusahaan. Jika terjadi peningkatan pergantian karyawan, hal ini bisa menjadi indikasi penurunan semangat dan motivasi kerja. Peningkatan pergantian karyawan ini biasanya disebabkan oleh ketidakpuasan mereka terhadap pekerjaan di perusahaan tersebut, sehingga mereka cenderung mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih sesuai.

Penelitian oleh Cornell University menunjukkan bahwa hotel dengan tingkat turnover karyawan yang tinggi cenderung memiliki kinerja keuangan yang lebih buruk dibandingkan dengan hotel yang memiliki tingkat turnover rendah. Faktor-faktor yang berkontribusi terhadap hal ini antara lain adalah biaya yang lebih tinggi untuk mempekerjakan dan orientasi karyawan baru, serta penurunan produktivitas akibat kurangnya pengalaman dan kontinuitas dalam tim. Selain itu, turnover karyawan yang cukup besar juga memberikan pengaruh negatif pada kepuasan konsumen. Salah satu faktornya adalah banyaknya karyawan yang baru dan kurang berpengalaman dimana cenderung memberikan layanan yang kurang memuaskan, yang dapat menyebabkan penurunan loyalitas pelanggan dan meningkatnya jumlah keluhan.

Beberapa faktor yang bisa mempengaruhi retensi karyawan adalah lingkungan kerja. Sedarmayanti (2015) mengatakan bahwa lingkungan kerja dibagi menjadi dua kategori: lingkungan kerja fisik dan non fisik. Kategori pertama mencakup barang – barang yang digunakan di kantor secara teratur seperti meja, kursi dan peralatan lainnya yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan setiap hari. Sementara itu, kategori kedua mencakup lingkungan kerja yang berkaitan dengan interaksi di tempat kerja, seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, atau bawahan.

Selain faktor yang terdapat pada lingkungan kerja, kompensasi adalah faktor penting dalam retensi karyawan. Menawarkan kompensasi yang memadai dapat membantu perusahaan mempertahankan karyawannya. Menurut Sedarmayanti (2019), kompensasi dapat berupa apa pun yang diberikan kepada pekerja sebagai penghargaan atas kerja mereka. Ini bisa berupa insentif, tunjangan, atau kompensasi moneter. Lubis (2015) mengungkapkan bahwa salah satu elemen yang sangat mendasar bagi karyawan untuk bertahan di perusahaan adalah kompensasi, karena merupakan nilai yang diberikan kepada mereka sebagai imbalan atas kinerja mereka untuk perusahaan. Oleh karena itu, untuk mempertahankan tingkat retensi karyawan yang tinggi, hotel harus terus melakukan perbaikan pada lingkungan kerja dan kompensasi.

Retensi Karyawan

Retensi karyawan memiliki berbagai definisi dalam penelitian. Salah satunya yaitu kemampuan untuk menjaga karyawan terbaiknya tetap bekerja di perusahaan, menurut Neog & Barua (2015). Sebagaimana dinyatakan oleh Hafanti dkk. (2015) bahwa “retensi karyawan adalah kebijakan dan tindakan yang diambil oleh perusahaan untuk menghindari kehilangan karyawan”. Sementara itu, retensi karyawan didefinisikan oleh Karthi dalam Halimatus Sa’diyah S Anugrahini Irawati Faidal (2017) sebagai proses situasi karyawan diminta untuk tetap berada dalam perusahaan hingga proyek selesai atau sampai batas waktu yang telah ditentukan. Turnover yang tinggi dapat diakibatkan oleh rendahnya tingkat retensi karyawan, yang dapat berdampak negatif pada efektivitas dan kinerja bisnis (Putra dan Rahyuda, 2016). Berdasarkan berbagai pengertian diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa retensi karyawan sangat berhubungan protokol dan kebijakan yang digunakan oleh perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang berharga, dengan tujuan meningkatkan efektivitas, kinerja dan mengurangi biaya operasional yang terkait dengan pergantian karyawan.

Putra dan Rahyuda (2016) mengemukakan “indikator retensi karyawan sebagai berikut: (1) kesempatan kerja di organisasi, termasuk kontinuitas pelatihan, pengembangan, dan bimbingan, serta perencanaan karir; (2) penghargaan, yang mencakup gaji dan tunjangan yang kompetitif, pengakuan, tunjangan, dan bonus khusus; (3) hubungan antar karyawan, yang meliputi perlakuan yang adil dan bebas diskriminasi, dukungan dari manajer dan supervisor, serta hubungan antar rekan kerja”. Faktor – faktor yang mempengaruhi retensi karyawan termasuk komponen organisasi, hubungan karyawan, rancangan tugas, peluang karir dan penghargaan.

Lingkungan Kerja

Menurut Sutrisno (2016) dan Indiyati et al. (2018), “lingkungan kerja mencakup semua fasilitas baik berupa sarana dan prasarana yang terdapat di sekitar karyawan saat mereka bekerja dan dapat memengaruhi bagaimana mereka melakukan pekerjaan mereka”. Sebagaimana dinyatakan oleh Hamid (2014), semua hal di sekitar karyawan yang dapat berdampak bagaimana cara mereka bekerja dapat didefinisikan sebagai lingkungan kerja. Menurut Titisemito (2015), mendefinisikan lingkungan kerja yang dilihat dari seluruh aspek yang dekat dengan pekerja yang dapat mempengaruhi cara mereka melakukan tugas mereka. Marbun (2022) menambahkan bahwa lingkungan kerja dapat dilihat dari dua elemen yaitu fisik dan non-fisik. Kedua elemen ini masing-masing dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan beberapa definisi ini, lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai keseluruhan sarana, prasarana, dan suasana di mana karyawan berada saat bekerja.

Ada dua kategori indikator lingkungan kerja: yang fisik terdiri dari pencahayaan, sirkulasi, tata letak, dekorasi, dan fasilitas, dan yang non-fisik terdiri dari interaksi dengan pimpinan dan rekan kerja atau kolega. Menurut Afandi (2018:66) , terdapat dua komponen lingkungan kerja: komponen pertama adalah faktor fisik, yang terdiri dari tata letak ruang kerja, desain pekerjaan, kondisi lingkungan di tempat kerja, serta tingkat privasi visual. Yang kedua adalah faktor psikis, yang mencakup kelebihan beban pekerjaan yang tidak sesuai dengan kapasitas karyawan, sistem monitoring yang tidak baik, perasaan yang tidak menyenangkan dan stres, perselisihan antar individu maupun kelompok, dan berbagai situasi yang mengalami perubahan.

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:119), uang atau barang yang diberikan untuk pekerja sebagai bentuk penghargaan atas layanan yang diberikan kepada perusahaan atau organisasi di tempat mereka bekerja dapat disebut sebagai kompensasi. Selain itu, kompensasi menunjukkan status, jabatan, atau masa kerja seorang pegawai. Karena kompensasi adalah bagian penting dari hubungan kerja, menurut Sutrisno (2017:180). Kinerja, motivasi, dan kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh besar kecilnya kompensasi. Panggabean (2017:181) mengatakan bahwa kompensasi adalah penghargaan atas kerja keras Anda untuk organisasi. Kebijakan kompensasi di setiap perusahaan biasanya sama, tetapi jenis dan besarnya kompensasi dapat berbeda berdasarkan jabatan, kinerja, pendidikan, atau lamanya bekerja. Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi mengacu pada gaji atau tunjangan yang diterima seseorang sebagai imbalan atas dukungan mereka untuk mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi dapat berupa finansial (uang) maupun non-finansial (barang atau layanan), termasuk insentif, tunjangan, dan gaji.

Ada beberapa hal yang bisa digunakan sebagai indikator kompensasi menurut Sinambela, (2016:235) yaitu gaji & upah, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Hak – hak karyawan yang adil, mempekerjakan karyawan yang berkualitas, mempertahankan karyawan, kepatuhan terhadap persyaratan hukum, pengendalian biaya dan penghindaran konflik adalah tujuan kompensasi karyawan.

Metode

Metode kuantitatif asosiatif berbentuk hubungan kausal digunakan dalam penelitian ini. Sugiyono (2019:16) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif, yang berasal dari positivisme, dipergunakan buat melakukan analisis pada populasi atau sampel eksklusif. Data dikumpulkan dengan alat riset, dan hipotesis diuji melalui analisis kuantitatif atau statistik. Sugiyono (2015) juga menyatakan bahwa “variabel penelitian adalah sifat, karakteristik, atau nilai individu, objek, atau kegiatan yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari sebelum mencapai kesimpulan”. Retensi karyawan (Y) adalah satu variabel terikat dalam penelitian ini, sedangkan dua variabel bebas adalah lingkungan kerja (X1) serta kompensasi (X2). Penelitian ini melibatkan 99 karyawan tetap Grand Rocky Hotel Bukittinggi. Semua populasi diambil sebagai sampel dalam metode sampling jenuh. Kuesioner skala likert digunakan untuk mengumpulkan data, yang telah diuji untuk validitas dan reliabilitas. Data dianalisis memakai program SPSS 20.00.

Dalam penelitian ini, populasi terdiri dari seluruh karyawan di Grand Rocky Hotel Bukittinggi pada tahun 2024, berjumlah 99 orang. Sugiyono (2019:127) mendefinisikan sampel sebagai sebagian dari ukuran dan susunan populasi yang dipilih untuk penelitian. Untuk penelitian ini, sampel diambil dari semua populasi, menggunakan metode sampel jenuh. Komposisi sampel terdiri dari 15 karyawan dari departemen front office, 12 karyawan dari departemen accounting, 3 karyawan dari departemen sales marketing, 9 karyawan dari departemen human resource, 30 karyawan dari departemen food & beverage, 22 karyawan dari departemen housekeeping, dan 8 karyawan dari departemen engineering.

Komunikasi tidak langsung diterapkan dalam studi ini untuk mengumpulkan informasi dan data dari responden melalui penyebaran kuesioner terstruktur. Kuesioner, juga dikenal sebagai angket, digunakan untuk mengumpulkan data yang melibatkan penyebaran formulir kepada responden secara langsung, memungkinkan peneliti untuk mendapatkan informasi tentang jawaban, tanggapan, dan informasi lainnya yang dibutuhkan. Untuk mengukur tanggapan responden, penelitian ini mengimplementasikan teknik skala Likert.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

a. Deskripsi Data Variabel

1) Lingkungan Kerja

Variabel lingkungan kerja diwakilkan dengan X1. Data variabel tersebut dikumpulkan melalui enam pertanyaan yang selanjutnya dilakukan uji validitas dan kredibilitas untuk mendapatkan hasil yang akurat. Pertanyaan dalam kuesioner disebarkan kepada 99 karyawan, yang diminta untuk memberikan jawaban berdasarkan kondisi nyata yang dihadapi. Hasil pengisian kuesioner terkait pertanyaan lingkungan kerja diperlihatkan di Tabel 1.

Hasil uji statistik variabel lingkungan kerja terlihat pada tabel 1. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa dari 99 responden pada karyawan Grand Rocky Hotel di Bukittinggi diperoleh nilai rata-rata atau mean sebesar 19.06 dengan nilai tengah dan nilai modus yaitu sama-sama memiliki nilai 18. Nilai standar deviasi, variasi, jarak, nilai maksimum dan minimum berturut-turut yaitu 3.597, 12.935, range 18, 12, dan 30. Sedangkan, total menunjukkan nilai sebesar 1887.

Tabel 1.
Statistik Variabel Lingkungan Kerja

Statistik		
Total X1 (Lingkungan Kerja)		
N (Jumlah Responden)	Data Valid	99
	Data Missing	0
Rata-Rata		19.06
Nilai Tengah		18.00
Modus		18
Standar Deviasi		3.597
Variasi		12.935
Jarak		18
Minimum		12
Maksimum		30
Jumlah		1887

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS Versi 20.00 (2024)

2) Kompensasi

Variabel kompensasi diwakilkan dengan X2. Data variabel tersebut dikumpulkan melalui dua belas pertanyaan yang selanjutnya dilakukan uji validitas dan kredibilitas untuk mendapatkan hasil yang akurat. Pertanyaan dalam kuesioner disebarkan kepada 99 karyawan, yang diminta untuk memberikan jawaban berdasarkan kondisi nyata yang dihadapi. Hasil pengisian kuesioner terkait pertanyaan kompensasi diperlihatkan pada tabel 2 berikut:

Tabel 2.
Statistik Variabel Kompensasi

Statistik		
Total X2 (Kompensasi)		
N (Jumlah Responden)	Valid	99
	Missing	0
Rata-Rata		44.92
Nilai Tengah		44.00
Modus		43
Standar Deviasi		5.178
Variasi		26.810
Jarak		36
Minimum		24
Maksimum		60
Jumlah		4447

Sumber : Olahan Data SPSS Versi 20.00 (2024)

Tabel 2 menggambarkan hasil olahan statistik untuk variabel kompensasi. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa dari 99 responden pada karyawan Grand Rocky Hotel di Bukittinggi diperoleh nilai rata-rata atau mean sebesar 44.92 dengan nilai tengah dan nilai modus yaitu memiliki nilai 44 dan 43. Nilai standar deviasi, variasi, jarak, nilai maksimum dan minimum berturut-turut yaitu 5.178, 26.810, 36, 24, dan 60. Sedangkan, total menunjukkan nilai sebesar 4447.

3) Retensi Karyawan

Variabel retensi karyawan diwakilkan dengan Y. Data variabel tersebut dikumpulkan melalui sembilan jenis pertanyaan yang selanjutnya dilakukan uji validitas dan kredibilitas untuk mendapatkan hasil yang akurat. Pertanyaan dalam kuesioner disebarkan kepada 99 karyawan, yang diminta untuk memberikan jawaban berdasarkan kondisi nyata yang

dihadapi. Hasil pengisian kuesioner terkait pertanyaan retensi karyawan diperlihatkan pada berikut:

Tabel 3. Statistik Variabel Retensi Karyawan

Statistik		
Total Y (Retensi Karyawan)		
N (Jumlah Responden)	Valid	99
	Missing	0
Rata-Rata		27.88
Nilai Tengah		28.00
Modus		26
Standar Deviasi		6.082
Variasi		36.985
Jarak		31
Minimum		14
Maksimum		45
Jumlah		2760

Sumber : Olahan Data SPSS Versi 20.00 (2024)

Tabel 3 menggambarkan hasil olahan statistik untuk variabel retensi karyawan. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa dari 99 responden pada karyawan Grand Rocky Hotel di Bukittinggi diperoleh nilai rata-rata atau mean sebesar 27.88 dengan nilai tengah dan nilai modus yaitu memiliki nilai 28 dan 26. Nilai standar deviasi, variasi, jarak, nilai maksimum dan minimum berturut-turut yaitu 6.082, 36.985, 31, 14, dan 45. Sedangkan, total menunjukkan nilai sebesar 2760.

b. Uji Persyaratan Analisis

1) Uji Normalitas

Hasil dari uji normalitas menampilkan bahwa data memiliki distribusi normal. Ini berarti bahwa nilai residual, atau selisih nilai yang diamati dan nilai yang diprediksi, sesuai dengan distribusi normal. Dengan kata lain, penyebaran nilai residual di sekitar garis regresi bersifat simetris dan terpusat pada nol. Hal ini penting karena asumsi distribusi normal dari nilai residual merupakan salah satu syarat penting dalam analisis statistik.

Tabel 4.

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		99
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0E-7
	Std. Deviation	3.81249687
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.062
	Negative	-.098
Kolmogorov-Smirnov Z		.971
Asymp. Sig. (2-tailed)		.303

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Olahan Data SPSS Versi 20.00 (2024)

2) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berguna mendeteksi ada variabilitas yang tidak konstan dalam data residual dari model regresi. Mendeteksi heteroskedastisitas penting karena dapat mempengaruhi keandalan dan validitas hasil analisis regresi.

Tabel 5.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized		
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	25.327	22.054		1.148	.254
	Lingkungan Kerja	-1.721	.873	-.233	-1.972	.052
	Kompensasi	.561	.569	.116	.985	.327

a. Dependent Variable: U2t

Sumber : Olahan Data SPSS Versi 20.00 (2024)

Hasil pengolahan uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas pada variabel X1 dengan signifikansi pada 0,052 dan variabel X2 dengan signifikan 0,327.

3) Uji Multikolinearitas

Tabel 6.

Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a			t	Sig.	Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-7.906	3.403		-2.323	.022		
	Lingkungan Kerja	.866	.131	.512	6.603	.000	.681	1.468
	Kompensasi	.429	.091	.366	4.715	.000	.681	1.468

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Sumber : Olahan Data SPSS Versi 20.00 (2024)

Uji multikolinearitas memiliki kegunaan penting dalam analisis regresi. Tabel 6 menunjukkan hasil uji multikolinearitas dimana diperoleh nilai toleransi pada variabel Lingkungan Kerja (X1) adalah 0,681 dan nilai VIF adalah 1,468. Sedangkan pada variabel Kompensasi (X2) nilai toleransi adalah 0,681 dan VIF adalah 1,468. Pada hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tidak terdapat multikolinearitas karena nilai toleransi lebih besari dari 0,10 dan VIF kecil dari 10.

c. Pengujian Hipotesis

Tabel 7 menunjukkan hasil analisis uji regresi linear berganda pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap retensi karyawan di Grand Rocky Hotel Bukittinggi:

Tabel 7.

Koefisien Determinan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.779 ^a	.607	.599	3.85201

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Olahan Data SPSS Versi 20.00 (2024)

Koefisien determinan digambarkan pada tabel 7. Dapat dilihat, sebesar 59,9% variasi pada variabel retensi karyawan (Y) dipengaruhi karakteristik lingkungan kerja (X1) dan kompensasi (X2). Sedangkan sebesar 40,1% ditentukan faktor lain yg tidak ada dalam penelitian ini. Selain itu, tabel 8 menunjukkan besarnya nilai koefisien regresi antara variabel kompensasi (X2) serta lingkungan kerja (X1) terhadap variabel retensi karyawan (Y).

Tabel 8.

Koefisien Regresi Variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) Terhadap Retensi Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-7.906	3.403		-2.323	.022
1 X1	.866	.131	.512	6.603	.000
2 X2	.429	.091	.366	4.715	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Olahan Data SPSS Versi 20.00 (2024)

Hasil regresi dapat dilihat pada tabel 8, lingkungan kerja (X1) karyawan pada Grand Rocky Bukittinggi mempunyai dampak yang positif dan signifikan terhadap retensi karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien yang distandarisasi (beta) sebesar 0,512 menggunakan nilai t hitung sebesar 6,603 dan signifikansi kecil dari 5% yaitu 0,000. Begitu pula dengan kompensasi (X2) mempunyai dampak yang positif dan signifikan terhadap retensi karyawan (Y) pada Grand Rocky Hotel Bukittinggi. Hal ini terbukti melalui nilai koefisien yang distandarisasi (beta) sebanyak 0,366 dengan nilai t hitung sebesar 4,715 dan signifikansi kecil dari 5% yaitu 0,000.

Pembahasan

a. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Retensi Karyawan di Grand Rocky Hotel Bukittinggi

Uji hipotesis dilakukan dengan SPSS versi 20.00. Hasilnya menunjukkan koefisien regresi 0,866 dengan nilai signifikansi dibawah 5%. Ini menunjukkan bahwa peningkatan 0,866 satuan dalam retensi karyawan diikuti oleh peningkatan satuan lingkungan kerja. Karena itu, variabel lingkungan kerja (X) mempengaruhi variabel retensi karyawan (Y). Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prasetya dan Suryono (2014), yang menemukan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi retensi karyawan; karyawan dapat dimotivasi untuk bekerja dengan baik serta memiliki rasa nyaman di tempat perusahaan mereka.

b. Pengaruh Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan di Grand Rocky Hotel Bukittinggi

Untuk memahami bagaimana kompensasi berdampak pada retensi karyawan di Grand Rocky Hotel Bukittinggi, uji hipotesis dilakukan menggunakan SPSS versi 20.00. Hasilnya menunjukkan koefisien regresi 0,429 dengan nilai signifikansi dibawah 5%. Ini menunjukkan bahwa retensi karyawan akan meningkat 0,429 bersamaan dengan setiap satuan kenaikan kompensasi. Oleh karena itu, kompensasi mempengaruhi retensi karyawan. Kebijakan kompensasi sangat strategis dan penting karena berhubungan langsung dengan kinerja, semangat kerja, dan motivasi karyawan. Ini sejalan dengan penelitian Lubis (2015), yang melihat bahwa kompensasi sangat penting, karena mencerminkan nilai yang diberikan perusahaan terhadap kontribusi mereka, sehingga tidak hanya memotivasi dan meningkatkan kepuasan kerja tetapi juga membantu memenuhi kebutuhan ekonomi mereka. Kompensasi yang kompetitif dapat menarik dan mempertahankan talenta terbaik, mengurangi turnover, serta meningkatkan loyalitas dan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan di Grand Rocky Hotel Bukittinggi

Berdasarkan pengujian hipotesis yang dilakukan dengan SPSS 20.00, nilai signifikansi dibawah 5% (0,000) sesuai dengan nilai F hitung sebesar 74,138. Ini menunjukkan bahwa faktor-faktor terkait lingkungan kerja dan kompensasi yang diberikan kepada karyawan memiliki dampak signifikan terhadap kemampuan perusahaan dalam mempertahankan karyawan (retensi). Dengan demikian, hipotesis (H3) disetujui. Jika dilihat secara terpisah, variabel kompensasi memiliki pengaruh signifikan sebesar 0.429 dan nilai signifikan sebesar 0.000,

sedangkan variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan sebesar 0.866 dan nilai signifikan 0.000. Karena itu, setiap peningkatan satu unit dalam lingkungan kerja akan meningkatkan retensi karyawan sebesar 0,866, sedangkan setiap peningkatan satu unit dalam kompensasi akan meningkatkan retensi sebesar 0,429. Dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,599, faktor X1 dan X2 memiliki pengaruh sebesar 59,9% terhadap Y, dibandingkan dengan 40,1% pengaruh dari faktor lain. Sehingga, faktor lingkungan kerja yang baik juga didukung dengan kompensasi yang sesuai berpengaruh besar terhadap kemampuan perusahaan untuk mempertahankan karyawan. Ini sejalan dengan apa yang dikatakan Suryani (2018), yang mengatakan bahwa sejumlah variabel, termasuk lingkungan kerja, kepuasan karyawan, dan kompensasi, mempengaruhi retensi karyawan.

Simpulan dan Saran

Penelitian ini mengungkapkan bahwa faktor lingkungan kerja dan kompensasi secara signifikan dan positif mempengaruhi kemampuan Grand Rocky Hotel Bukittinggi untuk menjaga karyawannya tidak keluar dari perusahaan dalam waktu yang cukup singkat (retensi). Koefisien regresi buat variabel X1, Lingkungan Kerja, yaitu 0,866, menggunakan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa setiap perbaikan pada lingkungan tempat kerja akan menghasilkan peningkatan 0,866 satuan retensi karyawan. Pihak hotel harus terus meningkatkan lingkungan kerja mereka agar karyawan merasa lebih nyaman dan betah. Selain itu, kompensasi sebagai faktor yang signifikan. Dengan koefisien regresi sebesar 0,429 dan nilai sig. $0,000 < 0,05$, kita dapat mengantisipasi bahwa peningkatan satu satuan retensi karyawan akan menghasilkan peningkatan sebesar 0,429 satuan retensi karyawan. Ini menunjukkan bahwa penyesuaian insentif berdasarkan kinerja, baik dalam bentuk bonus, peningkatan gaji, atau bentuk penghargaan lainnya, dapat menjadi komponen penting yang mendorong karyawan untuk mempertahankan mereka di perusahaan.

Penelitian ini mengungkapkan lingkungan kerja dan kompensasi di Grand Rocky Hotel Bukittinggi memiliki pengaruh yang signifikan dibandingkan dengan retensi karyawan. Sedangkan, Nilai R Square yang disesuaikan adalah 0,599, lingkungan kerja dan variabel kompensasi mempengaruhi 59,9% variabilitas retensi karyawan. Variabel tambahan yang tidak dibahas dalam penelitian ini mempengaruhi variabilitas 40,1%. Hasilnya menekankan bahwa manajemen hotel harus terus meningkatkan fitur untuk membuat pekerja lebih tertarik untuk tetap bekerja di sana. Meningkatkan lingkungan kerja dan memberikan kompensasi yang adil dan kompetitif adalah upaya untuk mempertahankan karyawan dalam sebuah perusahaan.

Daftar Rujukan

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Anis. 2011. Employee retention relationship to training and development: A compensation perspective. *African Journal of Business Management*. 5(7), pp: 2679-2685.
- Anwar Sanusi, 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Ketujuh, Penerbit Salemba Empat, Jln. Raya Lenteng Agung No.101, Jagakarsa, Jakarta Selatan, 12610.
- Darmadi, Hamid. (2014). *Metode penelitian pendidikan sosial*. Bandung: Alfabet.
- Dessler, Garry. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kesembilan. Jakarta: Indek Kelompok Gramedia.
- Edwin. 2012. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Retensi Karyawan Pada PT Lion Wings. pp: 1-31.
- Ferdian, Feri. 2018. Determinasi Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Hotel Berbintang 4 di Kota Padang. *Jurnal Sains Terapan Pariwisata*. 3(3), 355-367.
- Hafanti, Oktina. 2015. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Desain Tugas Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Retensi Karyawan PMI Aceh. *Jurnal Manajemen*. 4(1), pp: 164-173.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Lubis, Rahman. 2015. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Desain Tugas Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Retensi Karyawan PMI. *Jurnal Manajemen*. 4(1), pp: 164-173.

- Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 262-278.
- Mathis, R. L., and J. H. Jackson. 2016. Human Resource Management. Edisi 10 Jilid 3. Salemba Empat. Jakarta.
- Neog, B. B., & Barua, M. 2015. Factors Affecting Employee's Retention in Automobile Service Workshops of Assam: An Empirical Study. *The SIJ Transactions on Industrial, Financial & Business Management*, 3(1), 9-18.
- Nitisemito., (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka setia, Bandung.
- Panggabean, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia. Bogor.
- Prasetya, Wibawa., Yoseph Stepanus Suryono. 2014. Kajian Empiris Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Retensi Karyawan (Studi Kasus : Pada PT. KMK Global Sport). *Prosiding Seminar Nasional Aplikasi Sains & Teknologi (SNAST)*. h: 179-188
- Putra, Ida Bagus G.S. dan Rahyuda (2016) Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Perceived Organizational Support (Pos) Terhadap Retensi Karyawan *E Jurnal Manajemen Unud*, hal: 810-837.
- Putra, I. W. S., & Sriathi, A. A. A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(2), 786.
- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Sinambela. Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sumarni, Murti, (2011). Pengaruh Employee Retention Terhadap Turnover Intention dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Akmenika*. 8 (2), pp: 20 - 47.
- Suryani, N.K. (2018). *Kinerja Organisasi*. Deepublish.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Penerbit Kencana