

PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP RETENSI KARYAWAN DI PT LIQUID KENCANA ABADI KOTA GUNUNGSITOLI

By JESSLYN FELICIA WARUWU

5
**PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP RETENSI KARYAWAN DI PT LIQUID
KENCANA ABADI KOTA GUNUNGSITOLI**

SKRIPSI



OLEH :

JESSLYN FELICIA WARUWU

NIM: 2320364

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NIAS

**36
2024**

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan pada era globalisasi saat ini mengalami persaingan yang sangat ketat. Dimana perusahaan harus mampu melakukan pemberdayaan karyawannya untuk memenuhi kesuksesan perusahaan. Sumber Daya Manusia merupakan faktor penting dalam kesuksesan suatu perusahaan dapat menjalankan fungsi serta tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Sumber Daya Manusia merupakan hal yang sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan dan harus dimiliki oleh setiap perusahaan untuk dapat mencapai suatu tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber Daya Manusia selalu dituntut dalam menciptakan kinerja yang tinggi bagi suatu perusahaan, juga merupakan asset yang berharga dalam perusahaan. Banyaknya tantangan kerja atau sumber daya manusia juga sangat mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan (Mustika, 2012).

Kegagalan pengelolaan sumber daya manusia dapat mengakibatkan hancurnya pencapaian tujuan organisasi, antara lain kinerja, laba dan kelangsungan hidup organisasi (Rayadi, 2015). Masalah yang muncul ketika manajemen sumber daya manusia kurang baik adalah menurunnya kinerja pegawai. Keberhasilan suatu perusahaan bergantung pada kinerja, efisiensi, kejujuran, ketekunan dan integritas karyawannya (Ahmed dan Uddin, 2019).

Kinerja karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam suatu perusahaan atau organisasi, apabila karyawan tidak dapat menunjukkan kinerja bagi perusahaannya maka akan berdampak buruk bagi perusahaan dan akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan. Dengan kehilangan karyawan maka dapat mengurangi kinerja perusahaan maka dari itu perlu adanya retensi karyawan.

Retensi karyawan adalah teknik yang digunakan suatu perusahaan atau organisasi dalam mempertahankan karyawan agar dapat terus bekerja dengan jangka waktu yang lebih lama. Retensi karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi perusahaan karena kehilangan

karyawan yang memiliki pengalaman dan kualitas yang baik akan berdampak negatif bagi perusahaan atau organisasi yang sedang dijalankan dan akan sangat mempengaruhi kinerja dan produktivitas perusahaan. Jika karyawan tidak dapat menunjukkan potensi, tidak dipercaya bahkan tidak dihargai dalam pekerjaannya maka karyawan tersebut akan merasa stress dan frustrasi dengan pekerjaan yang sudah dikerjakannya tetapi tidak dihargai, maka dari itu dapat mengakibatkan karyawan mengundurkan diri dari perusahaan tersebut akibat stress dan frustrasi yang dihadapinya.

Retensi karyawan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. dalam suatu perusahaan dibutuhkan program yang bisa mempertahankan karyawan agar tetap loyal kepada perusahaan dan sering disebut dengan istilah retensi karyawan (I. D. Putri & Arwiyah, 2019). Mathis dan Jackson (2016) menyatakan retensi sebagai suatu bentuk upaya untuk mempertahankan karyawan, dimana hal tersebut telah menjadi persoalan utama dalam banyak organisasi karena beberapa alasan. Ketika tingkat *turnover* yang sangat tinggi menyebabkan rendahnya tingkat retensi pada PT Liquid Kencana Abadi. Menjaga tingginya retensi karyawan akan dapat meningkatkan efektifitas dan kinerja karyawan. Tujuan dari retensi karyawan yakni untuk mempertahankan karyawan yang dianggap memiliki kualitas selama mungkin, karena karyawan yang memiliki kualitas terbaik merupakan suatu faktor pendukung dalam memajukan organisasi (Pradipta & Suwandana, 2019).

Bagi suatu perusahaan mempertahankan orang-orang yang memiliki kompeten dan kualitas yang bagus bagi perusahaan sangatlah penting, mempertahankan orang-orang tersebut lebih mudah dari pada mencari karyawan yang baru. Dengan rendahnya *turnover* perusahaan dapat menghemat biaya-biaya yang dikeluarkan dalam mencari karyawan baru yaitu salah satunya adalah biaya seleksi dan rekrutmen karyawan baru. Faktor yang dapat mempengaruhi tingkat retensi karyawan adalah kompensasi. Menurut Hasibuan (2019:119), kompensasi adalah semua penghasilan berupa uang, barang, baik langsung maupun tidak langsung

yang diterima oleh seorang karyawan atas pemberian jasanya kepada perusahaan.

Kompensasi juga merupakan faktor peningkatan kinerja (Khair, 2017). Kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa berrwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian (Bismala, Arianty, & Farida, 2017). Oleh karena itu kompensasi menjadi suatu perhatian organisasi terhadap kompensasi yang diberikan secara merata dan adil sangat diperlukan dengan adanya kompensasi yang adil dapat memacu partisipasi karyawan sehingga para karyawan dapat bekerja dengan penuh tanggung jawab dan memiliki partisipasi kerja terhadap perusahaan. Kompensasi itu sendiri dapat dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan tak langsung. Kompensasi langsung merupakan imbalan jasa kepada pegawai yang diterima secara langsung, rutin atau periodik karena yang bersangkutan telah memberikan bantuan/sumbangan untuk mencapai tujuan organisasi, dan kompensasi langsung meliputi gaji, bonus/insentif, komisi. Kompensasi langsung biasanya berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Selain kompensasi langsung, kompensasi tak langsung juga mempunyai peranan yang tak kalah pentingnya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dan kompensasi tak langsung meliputi tunjangan hari raya dan tunjangan kesehatan (Parmin, 2017).

PT Liquid Kencana Abadi merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam Bidang Distributor layanan makan di Kota Gunungsitoli. PT Liquid Kencana Abadi menjadi Distributor layanan makanan dengan berbagai merk makanan dan minuman kemasan yang kemudian akan disalurkan ke pelanggan.

PT Liquid Kencana Abadi Kota Gunungsitoli memberikan kompensasi kepada setiap karyawannya dimana kompensasi yang diberikan berupa gaji, bonus/insentif dan tunjangan. Tunjangan yang diberikan berupa jaminan kerja yang dimaksud ialah BPJS Ketenagakerjaan, dimana BPJS Ketenagakerjaan diberikan kepada setiap karyawan PT Liquid Kencana Abadi. BPJS Ketenagakerjaan (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial)

adalah program jaminan sosial yang merupakan tanggung jawab dan kewajiban Negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi tertentu dan penyelenggaranya menggunakan mekanisme asuransi. Selain itu BPJS Ketenagakerjaan hanya di peruntukkan bagi tenaga kerja. Dalam program jaminan sosial ini ada 2 yaitu BPJS ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan, dan keduanya tentu memiliki fungsi yang berbeda. BPJS Ketenagakerjaan hanya diperuntukkan bagi tenaga kerja sedangkan BPJS Kesehatan diperuntukkan bagi seluruh lapisan masyarakat. BPJS Ketenagakerjaan memiliki empat jenis program jaminan sosial bagi tenaga kerja yaitu, Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JK), Jaminan Hari Tua (JHT), dan Jaminan Pensiun (JP). Retensi Karyawan dapat diartikan sebagai memotivasi karyawan agar karyawan tersebut dapat bekerja lebih lama diperusahaan. Kompensasi yang diberikan oleh PT Liquid Kencana Abadi Kota Gunungsitoli kepada karyawannya yaitu BPJS Ketenagakerjaan.

Kepuasan kerja yang diterima oleh karyawan PT Liquid Kencana Abadi Kota Gunungsitoli, jika karyawan tersebut telah mencapai target yang sudah ditentukan oleh perusahaan maka karyawan tersebut berhak mendapatkan bonus dari perusahaan sesuai dengan perjanjian perusahaan. Selain bonus kepuasan kerja yang diterima oleh karyawan PT Liquid Kencana Abadi Kota Gunungsitoli juga memberikan uang makan untuk bagian pengantar barang perusahaan PT Liquid Kencana Abadi Kota Gunungsitoli, sedangkan kepada sales yang bertugas menawarkan barang kepada pelanggan mereka juga diberikan fasilitas yaitu berupa uang transportasi yang mereka dapat dalam menawarkan barang kepada pelanggan.

Dengan menganalisis kompensasi dan kepuasan kerja yang telah dilakukan dan memahami inti permasalahan yang melatar belakangi retensi karyawan, penelitian ini akan memberikan pemahaman yang lebih baik tentang pemberian kompensasi dan kepuasan kerja yang telah dilakukan oleh PT Liquid Kencana Abadi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar untuk merekomendasikan perbaikan dan

pengembangan kompensasi dan kepuasan kerja yang lebih efektif dalam meningkatkan retensi karyawan dan meningkatkan partisipasi dan keterlibatan karyawan dalam kemajuan perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi awal dapat diasumsikan bahwa permasalahan yang dihadapi oleh PT Liquid Kencana Abadi Kota Gunungsitoli adalah pemberian BPJS Ketenagakerjaan kepada karyawan sehingga memotivasi karyawan adanya retensi karyawan atau mempertahankan karyawan terhadap suatu masalah, ini terkait dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka peneliti tertarik mengangkat judul “*Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Di PT Liquid Kencana Abadi Kota Gunungsitoli*”

1.2 Fokus Penelitian

Dari uraian latar belakang penelitian diatas, maka yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah :

1. Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan di PT Liquid Kencana Abadi Kota Gunungsitoli;
2. Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan di PT Liquid Kencana Abadi Kota Gunungsitoli;
3. Retensi Karyawan Terhadap Kompensasi dan Kepuasan Kerja di PT Liquid Kencana Abadi Kota Gunungsitoli

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka yang menjadi perumusan masalah adalah :

1. Apakah ada Pengaruh Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan di PT Liquid Kencana Abadi Kota Gunungsitoli ?
2. Apakah ada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan di PT Liquid Kencana Abadi Kota Gunungsitoli ?

3. Apakah ada Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi secara simultan di PT Liquid Kencana Abadi Gunungsitoli ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah maka yang menjadi tujuan penelitian adalah, untuk :

1. Untuk mengetahui adanya Pengaruh Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan di PT Liquid Kencana Abadi Kota Gunungsitoli;
2. Untuk mengetahui adanya Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan di PT Liquid Kencana Abadi Kota Gunungsitoli;
3. Untuk mengetahui Adanya Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi secara simultan di PT Liquid Kencana Abadi Kota Gunungsitoli.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi Teoritis :
 - a. Penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap pengetahuan tentang kompensasi dan kepuasan karyawan terhadap retensi karyawan. Melalui pengaruh kompensasi dan kepuasan karyawan terhadap retensi karyawan yang dilakukan pada PT Liquid Kencana Abadi Kota Gunungsitoli, penelitian ini dapat menambah wawasan teoritis tentang faktor-faktor yang mempengaruhi retensi karyawan dan bagaimana kompensasi dan kepuasan karyawan yang diberikan
2. Manfaat bagi Praktis:
 - a. Bagi Peneliti
Sebagai bahan-bahan dalam penulisan karya tulis ilmiah yang merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan program studi manajemen strata satu (S-1) di Fakultas Ekonomi Universitas Nias.
 - b. Bagi Universitas Nias
Penelitian ini dapat memperluas wawasan dan memperkaya ilmu pengetahuan serta pengembangan di lingkungan lembaga Universitas Nias.

c. Bagi Lokasi Penelitian

PT Liquid Kencana Abadi Kota Gunungsitoli memperoleh rekomendasi kompensasi dan kepuasan kerja yang efektif dalam retensi karyawan. Rekomendasi ini dapat membantu manajer atau pemimpin organisasi dalam menghadapi dan mengatasi tantangan retensi karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Retensi Karyawan

2.1.1 Pengertian Retensi Karyawan

Retensi karyawan adalah kemampuan organisasi untuk mempertahankan karyawannya. Salah satu cara untuk mempertahankan karyawan adalah dengan cara melakukan pengelolaan tingkat *turnover* karyawan. *Turnover* adalah tingkat atau jumlah dimana karyawan meninggalkan suatu perusahaan.

Menurut Mathis dan Jackson (2016:112) retensi adalah upaya perusahaan untuk mempertahankan karyawan agar tetap berada dalam organisasi guna mencapai tujuan organisasi tersebut dalam jangka waktu tertentu. Sumarni (2018:78) menyatakan retensi karyawan merupakan kemampuan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang memiliki potensi agar tetap loyal dengan perusahaan.

Dalam tulisan Nurhidayati (2016:127) retensi merupakan proses dimana karyawan termotivasi untuk tetap bersama perusahaan. Upaya untuk mempertahankan karyawan telah menjadi persoalan penting dalam sebuah organisasi. Karena itu, sangat penting diakui bahwa retensi karyawan merupakan suatu hal yang menjadi perhatian SDM yang berkelanjutan dan tanggung jawab bagi supervisor dan manajer perusahaan.

Istilah retensi berhubungan dengan istilah perputaran (*turnover*) yang berarti dimana posisi karyawan pergi dan harus digantikan. Perputaran yang diakibatkan karyawan meninggalkan perusahaan secara sukarela atau karena keinginannya sendiri bisa disebabkan oleh banyak faktor, termasuk peluang karir, pengawasan, gaji atau karena faktor keluarga.

Berdasarkan pendapat dan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa Retensi Karyawan adalah upaya sebuah perusahaan dalam mempertahankan karyawan yang berkinerja baik untuk tetap bersama dan loyal dengan perusahaan.

2.1.2 Proses Manajemen Retensi Karyawan

Bagi SDM dan organisasi sangat penting mempunyai proses yang digunakan untuk mengatur retensi karyawan. Jika kurang diperhatikan dan diabaikan begitu saja maka retensi karyawan kemungkinan besar tidak berhasil. Berikut ini adalah proses manajemen retensi karyawan menurut Mathis dan Jackson (2016:117)

1) Pengukuran dan penilaian Retensi Karyawan

Manajemen lebih membutuhkan data dan analisis untuk memastikan bahwa tindakan yang tepat untuk meningkatkan retensi karyawan dan mengurangi perputaran dari pada kesan subjektif dari situasi individual yang dipilih, atau reaksi atas hilangnya beberapa orang penting. Karena itu, penting untuk mempunyai beberapa jenis ukuran dan analisis yang berbeda-beda. Data yang dapat diukur dan dinilai yaitu analisis pengukuran perputaran, biaya perputaran, survey karyawan, dan wawancara keluar kerja.

2) Intervensi Retensi Karyawan

Berbagai intervensi SDM bisa dilakukan guna memperbaiki Retensi Karyawan. Perputaran karyawan dapat dikendalikan dengan berbagai cara, yaitu: pengembangan sistem perekrutan dan seleksi, orientasi dan pelatihan, kompensasi dan tunjangan, perencanaan dan pengembangan karir, dan hubungan karyawan yang juga mempertimbangkan upaya meminimalisir retensi karyawan.

3) Evaluasi dan Tindak Lanjut

Setelah dilakukan intervensi dilakukan, langkah selanjutnya adalah evaluasi dan tindak lanjut dapat dilakukan dengan cara: menelaah data perputaran secara tetap, memeriksa hasil intervensi dan menyesuaikan usaha intervensi.

2.1.3 Indikator dan Dimensi Retensi Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2016:126) indikator dan dimensi Retensi Karyawan adalah sebagai berikut :

1) Komponen Organisasi

Hal ini mempengaruhi karyawan dalam memutuskan apakah bertahan atau meninggalkan pekerjaan mereka. Organisasi yang memiliki budaya dan nilai yang positif dan berbeda mengalami perputaran karyawan yang lebih rendah. Dengan indikator :

- a) Lingkungan bekerja yang kondusif
- b) Saling membantu dan memberikan dorongan dalam bekerja

2) Peluang Karir

Usaha pengembangan karir organisasi dapat memengaruhi tingkat retensi karyawan secara signifikan. Peluang untuk perkembangan pribadi muncul alasan individu mengambil pekerjaannya saat ini dan mengapa orang tersebut bertahan. Dengan indikator :

- a) Kesempatan untuk berkembang dalam mencapai tujuan karir
- b) Memiliki peluang karir yang jelas

3) Penghargaan

Penghargaan yang diterima karyawan dari perusahaan seperti gaji, insentif, dan tunjangan. Hal tersebut menjadi faktor utama seorang karyawan untuk loyal atau keluar dari perusahaan. Karyawan cenderung loyal terhadap perusahaan apabila mendapatkan penghargaan yang kompetitif, penghargaan berdasarkan kinerja serta tunjangan dan bonus dari perusahaan. Dengan indikator :

- a) Insentif tambahan diluar gaji
- b) Penghargaan yang diberi sesuai dengan fungsi jabatan

4) Rancangan Pekerjaan

Faktor mendasar yang mempengaruhi retensi karyawan adalah sifat dari tugas dan pekerjaan yang dilakukan. Rancangan tugas dan pekerjaan yang baik harus memperhatikan unsur tanggung jawab, fleksibilitas kerja karyawan, kondisi kerja yang baik (faktor fisik dan non fisik) dan keseimbangan kerja karyawan. Dengan indikator :

- a) Tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang jelas
- b) Diberi arahan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab

5) Hubungan Karyawan

Hubungan karyawan termasuk perlakuan adil atau tidak, diskriminatif bagi karyawan, dukungan yang berasal dari supervisor/manajemen, serta hubungan karyawan dengan sesama rekan kerja. Dengan indikator :

- a) Kesempatan yang sama untuk semua pekerja
- b) Hubungan kerja kepada atasan maupun rekan sejawat

16

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Ririn dan Hady (2014:12) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sesuatu perasaan senang atau tidak senang terhadap pekerjaan yang dilakukan seorang anggota atau karyawan di sebuah organisasi atau perusahaan. Salah satu yang membuat perasaan seseorang senang adalah kenyamanan. Kenyamanan merupakan hal penting bagi setiap karyawan karena situasi dan kondisi yang nyaman akan mendorong menjalani aktivitas pekerjaannya menjadi puas.

Syaiful dan Yuni (2017:10) mengatakan bahwa setiap orang yang bekerja pasti mengharapkan memperoleh suatu keputusan dari tempat kerjanya. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang diharapkan manajer, karna itu manajer perlu memahami perlu apa saja yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja bagi para anggotanya untuk membantu mencapai suatu tujuan. Sikap ini akan berpengaruh untuk prestasi kerjanya, dedikasi dan kecintaanya terhadap pekerjaannya yang dibebankan kepada anggota itu sendiri.

Sedangkan menurut I Gede Putro Wibowo dkk (2015:9) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan dalam bekerja, kepuasan dapat dilihat sebagai hasil interaksi karyawan terhadap lingkungan kerjanya.

Dan dapat disimpulkan, kepuasan kerja adalah suatu perasaan senang dalam mengerjakan pekerjaannya didalam organisasi yang mempengaruhi produktivitas.

2.2.2 Teori-teori Kepuasan Kerja

Mangkunegara (2020:117) mengemukakan teori-teori kepuasan kerja, yaitu :

1. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*). Menurut teori ini, tingkat puas atau tidaknya karyawan dilihat dari membandingkan antara *input-outcome*. Jadi, jika perbandingan tersebut seimbang maka bisa dikatakan karyawan tersebut puas.
2. Teori Perbedaan (*Discrepacy Theory*). Yang berarti apabila didapat karyawan lebih besar daripada harapan maka karyawan tersebut menjadi puas. Begitupun sebaliknya, jika yang didapat karyawan lebih rendah daripada harapan maka karyawan tersebut menjadi tidak puas.
3. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Nees Fulfillment Theory*). Menurut teori ini, karyawan merasa puas disaat semua kebutuhannya terpenuhi dan mendapatkan apa yang dibutuhkan.
- 15 4. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*). Menurut teori ini, kepuasan karyawan bukan hanya tergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, melainkan bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok oleh para karyawan yang dianggap sebagai kelompok acuan.
5. Teori Dua Faktor dari *Herzberg*. Menurut *Herzberg*, yang menyebabkan timbulnya rasa puas bagi karyawan ada dua faktor yaitu faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) dan faktor pemotivasian.
6. Teori Pengharapan (*Exceptancy Theory*). Pengharapan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang menghasilkan hasil khusus. Ini menggambarkan bahwa suatu hasil yang didapat dari keputusan karyawan memungkinkan dapat menuntun hasil lainnya.

2.2.3 Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Nuraini (2021:12) :

- 1) Upah yang cukup. Upah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan setiap karyawan merupakan keinginan setiap karyawan.
- 2) Perlakuan yang adil. Setiap karyawan ingin diperlakukan secara adil, tidak saja dalam hubungan dengan upah, tetapi juga hal lain, untuk menciptakan persepsi yang sama antara atasan dan bawahan mengenai makna adil yang sesungguhnya.
- 3) Ketenangan bekerja. Karyawan menginginkan ketenangan bekerja, bukan saja hubungannya dengan pekerjaan tetapi juga menyangkut kesejahteraan keluarganya.
- 4) Perasaan yang diakui. Setiap karyawan ingin perasaan diakui sebagai karyawan yang berharga dan sebagai anggota kelompok yang dihormati.
- 5) Penghargaan atas hasil kerja. Karyawan menginginkan agar hasil karyawannya dihargai, hal ini bertujuan agar karyawan merasa senang dalam bekerja dan akan selalu dengan giat.
- 6) Penyalur perasaan. Perasaan yang menghinggapi karyawan bisa menghambat semangat karyawan hal ini dapat diatasi melalui komunikasi komunikasi dua arah secara timbal balik.

Tolak ukur tingkat kepuasan kerja pastinya berbeda-beda, karena masing-masing individu mempunyai standar kepuasannya tersendiri dan pasti berbeda antar karyawan. Faktor-faktor tersebut ada kesesuaian dengan keterampilan dan kemampuan para karyawan yang mampu mendorong karyawan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi. Berlaku juga dengan penetapan upah/gaji yang akan diterima oleh karyawan harus dilakukan dengan cermat dan tepat agar diantara karyawan dan perusahaan sama-sama diuntungkan. Karena karyawan yang puas gaji yang diterima, akan menciptakan kepuasan kerja yang akan berpengaruh kepada kinerja karyawan. Begitu juga dengan apresiasi kepada karyawan yaitu melakukan peningkatan jenjang karir yang perlu diadakan oleh perusahaan, begitupun dengan rekan kerja dan lingkungan kerja yang sehat dan bersih, akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

46

2.2.4 Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2020:121) berikut ini merupakan dimensi dan indikator kepuasan kerja :

- 1) Kepuasan terhadap pekerjaan
 - a. Menghargai hasil kerjanya sendiri
 - b. Pekerjaan yang sesuai dengan keinginan atau minat karyawan itu sendiri
 - c. Pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan itu sendiri
- 2) Kepuasan terhadap atasan supervise
 - a. Atasan yang mampu memberikan bantuan teknis
 - b. Atasan yang mampu memberikan suatu motivasi
- 3) Kepuasan terhadap rekan kerja
 - a. Karyawan merasa puas terhadap rekan-rekan kerjanya yang saling memberikan bantuan teknis
 - b. Karyawan merasa puas terhadap rekan-rekan kerjanya yang saling memberikan bantuan sosial
- 4) Kepuasan terhadap imbalan
 - a. Gaji/upah yang diterima sesuai dengan beban kerjanya
 - b. Gaji/upah seimbang dengan karyawan lain yang bekerja di Perusahaan

35

2.3 Kompensasi

2.3.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:54) kompensasi adalah semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Sutrisno (2017:180) menyatakan, kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitive di dalam hubungan kerja. Serta pemberian

gaji dapat disesuaikan dengan berdasarkan evaluasi pekerjaan agar mendekati nilai dan kompensasi yang adil. Karena besarnya pemberian kompensasi sangat mempengaruhi kinerja,

Selanjutnya menurut Panggabean dalam Sutrisno (2017: 181) mengartikan bahwa kompensasi dapat didefinisikan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi atau perusahaan. Kebijakan aturan dalam pemberian kompensasi tiap perusahaan relatif sama. Hanya saja yang membedakan dari jenis kompensasi yang diberikan serta besarnya penentuan tiap dalam kompensasi. Penentuan jenis dan besarnya kompensasi dilakukan dengan sesuai pertimbangan, misalnya jabatan, kinerja atau lamanya bekerja.

Dari beberapa pengertian yang dikemukakan oleh para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah semua bentuk balas jasa atas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan baik secara finansial maupun non finansial. Penetapan dalam pemberian kompensasi harus memberikan rasa keadilan dengan berbagai pertimbangan untuk memastikan besarnya kompensasi pada masing-masing karyawan.

2.3.2 Sistem Kompensasi

Sistem kompensasi yang diberikan bertujuan agar pemberian kompensasi dapat menguntungkan bagi karyawan (Sabrina, 2021). Sistem kompensasi yang diberikan kepada karyawan, yaitu :

1. Sistem Prestasi

Sistem prestasi sebagai bentuk sebuah upah sistem hasil karena sesuai dengan prestasi kerja. Dimana besarnya upah yang diterima merupakan bentuk cerminan prestasi kerja yang ditunjukkan oleh karyawan tersebut. Hal ini sangat menguntungkan bagi karyawan yang memiliki kemampuan tinggi dan dapat bekerja dengan cepat. Dengan cara ini dapat membantu memotivasi karyawan menjadi lebih produktif.

2. Sistem Masa

Sistem masa menggunakan perhitungan besaran kompensasi menggunakan dasar standar waktu seperti jam, hari, bulan. Lama atau durasi waktu yang dibutuhkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya menentukan kompensasi yang diterima.

3. Sistem Kontrak

Sistem kontrak sistem kompensasi dalam bentuk perjanjian yang mengatur mulai dari kualitas, kuantitas, dan lama pekerjaan sekaligus besar upah menggunakan sistem kontrak. Di dalam suatu perjanjian kontrak juga disertakan dengan ketentuan tentang “konsekuensi” apabila hasil kerja tidak sesuai dengan perjanjian baik dari segi kualitas, kuantitas maupun lama penyelesaiannya. Hal ini untuk jaminan hasil kerja yang maksimal. Apabila karyawan mampu menjalankan pekerjaannya maka akan mendapatkan kompensasi yang telah disepakati.

2.3.3 Tujuan Kompensasi dan Asas Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi secara umum sebagai bentuk untuk memberikan sebuah bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan dengan berbagai program kompensasi yang ditawarkan. Menurut Hasibuan (2017:121) tujuan pemberian kompensasi, antara lain :

1. Ikatan Kerja Sama

Kompensasi merupakan satu syarat terjalinya ikatan kerja antara pengusaha dengan karyawan. Karyawan dengan melakukan tugas-tugasnya dengan baik yang disesuaikan dengan posisi pada karyawan sedangkan pengusaha wajib membayar kompensasi yang sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati.

2. Stabilitas Karyawan

Program kompensasi atas prinsip dasar adil dan layak serta eksternal yang konsisten yang kompentitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin.

3. Pengaruh Pemerintah

Apabila program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka campur tangan pemerintah dapat dihindarkan.

Menurut Hasibuan (2017:122) asas kompensasi berdasarkan secara adil dan layak serta mempertahankan undang-undang perburuhan yang berlaku, antara lain :

1. Asas adil

Besarnya kompensasi yang diberikan harus sesuai dengan jenis pekerjaan, tanggung jawab dan jabatan

2. Asas layak

Suatu kompensasi yang disesuaikan dengan kelayakan. Walaupun tolak ukur pemberian kompensasi sangat sensitif, perusahaan dapat mengacu pada pembalasan balas jasa yang sesuai dengan ketentuan yang diterapkan.

2.3.4 Jenis Kompensasi

Pemberian kompensasi yang baik dan adil akan membuat karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja, sehingga perusahaan juga mendapatkan kinerja yang diharapkan. Dan sebaliknya pemberian kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan keinginan, maka karyawan kurang produktif dalam menjalankan tugasnya, dan juga sangat memicu terhadap menurunnya kinerja atau memiliki keinginan keluar dari perusahaan.

Kompensasi finansial terbagi menjadi 2 jenis, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi yang langsung merupakan sebuah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan yang diterima oleh karyawan secara langsung dalam bentuk berupa uang.

Sedangkan kompensasi yang tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan. Jenis-jenis kompensasi menurut Hasibuan (2017:118) sebagai berikut :

1. Kompensasi Finansial

Merupakan bentuk pembayaran dari perusahaan yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk gaji atau upah yang diterima secara tetap dan berdasarkan waktu selama karyawan bekerja diperusahaan. Kompensasi finansial langsung berupa gaji pokok (gaji, upah honor) dan gaji variabel (uang lembur, uang makan, uang transport, bonus).

2. Kompensasi Non Finansial

Merupakan kompensasi yang berupa selain uang dan barang, yang dimaksud seperti: rasa kenyamanan dalam bekerja, fasilitas, pengembangan diri, kepuasan karyawan yang diperoleh karyawan selama bekerja diperusahaan tersebut.

43

2.3.5 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Sabrina (2021:136) terdapat sejumlah faktor yang dapat mempengaruhi pemberian kompensasi. Mulai dari faktor internal organisasi atau perusahaan dari karyawan yang bersangkutan hingga faktor eksternal. Faktor-faktor tersebut, sebagai berikut :

1. Posisi dan Jabatan

Posisi dan jabatan karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi menggambarkan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan atau organisasi. Hal ini juga berhubungan dengan besarnya kompensasi yang diterima. Semakin tinggi jabatan dan tanggung jawabnya, semakin besar kompensasi yang diterima dan sebaliknya.

2. Pendidikan dan Pengalaman

Faktor yang lain yang dapat mempengaruhi besarnya kompensasi adalah pendidikan dan pengalaman karyawan. Pendidikan dan memiliki pengalaman banyak yang dimiliki

karyawan memberikan kesempatan atas kompensasi besar yang diterimanya. Hal ini dimaksudkan sebagai bentuk penghargaan perusahaan atas keprofesionalan pegawai.

3. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Jenis serta sifat pekerjaan juga menentukan besar kompensasi yang diberikan oleh karyawan. Pekerjaan lapangan berbeda dengan pekerjaan di dalam ruangan. Hal ini terjadi dengan adanya pertimbangan profesional karyawan sekaligus berdasarkan beban tanggung jawab dan resiko pekerjaan yang diberikan pekerjaan tersebut.

2.3.6 Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi menurut Widayanti (2019) sebagai berikut :

1. Gaji

Imbalan jasa yang dinyatakan dalam bentuk uang oleh atasan kepada karyawan atau pegawai , yang dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan.

2. Insentif

Jenis kompensasi diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan yang dilihat dari hasil kinerja.

3. Tunjangan

Jenis kompensasi dalam bentuk non finansial, seperti program pensiun dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas

Jenis kompensasi non finansial yang dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi yang diberikan oleh perusahaan suasana kelompok kerja yang kondusif, sehingga dapat timbul dalam kepuasan kerja.

2.4 Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian yang telah ada, peneliti mengutip informasi dari beberapa penelitian yang bersumber jurnal yang dapat dijadikan sebagai acuan dan perbandingan dalam penelitian ini yaitu :

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis dan Tahun Terbit	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Shevi Rafsanjhani Tahun 2023	Pengaruh pengembangan karir dan kerjasama tim terhadap retensi karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi kasus karyawan PT TWC Taman Mini Indonesia Indah)	Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif	Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan, yaitu: <ul style="list-style-type: none"> • Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan Taman Mini Indonesia Indah. • Kerjasama Tim berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan Taman Mini Indonesia Indah. • Pengembangan Karir dan Kerjasama Tim berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Taman Mini Indonesia Indah. • Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Retensi Karyawan Taman Mini Indonesia Indah. • Kerjasama Tim berpengaruh terhadap Retensi Karyawan Taman Mini Indonesia Indah. • Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Retensi Karyawan Taman Mini Indonesia Indah. • Pengembangan Karir, Kerjasama Tim, dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Retensi Karyawan Taman Mini Indonesia Indah. • Pengembangan Karir berpengaruh terhadap

				<p>Retensi Karyawan melalui Kepuasan Kerja karyawan Taman Mini Indonesia Indah.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kerjasama Tim berpengaruh terhadap Retensi Karyawan melalui Kepuasan Kerja karyawan Taman Mini Indonesia Indah.
2.	Riza Bahtiar Sulistyan, Emmy Ermawati, Kurniawan Yunus Ariyono Tahun 2019	Manajemen Retensi dalam Upaya Mempertahankan Karyawan Melalui Dorongan Kepuasan dan Komitmen	Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif	Manajemen retensi berperan penting dalam menurunkan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. Manajemen retensi tidak berperan penting dalam menurunkan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi melalui kepuasan karyawan. Manajemen tidak berperan penting dalam menurunkan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi melalui komitmen kerja. Kepuasan karyawan tidak berperan penting dalam menurunkan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi melalui komitmen kerja.
3.	Adelia Lifa Milenia Tahun 2022	Analisis Pemberian Kompensasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Dalam Menyelesaikan Target Pada PT Pabrik Gula Djombang	Metode Penelitian ini menggunakan Penelitian Kualitatif	<p>Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan, yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Peneliti berkaitan dengan sistem pemberian kompensasi yang diberikan PT Pabrik Gula Djombang yang berupa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Sebab itu kompensasi yang diberikan kepada karyawan adalah kompensasi finansial dimana kompensasi finansial ini diberikan sesuai dengan grade dengan perusahaan memiliki target kerja bersifat adil sangat diperlukan agar dapat

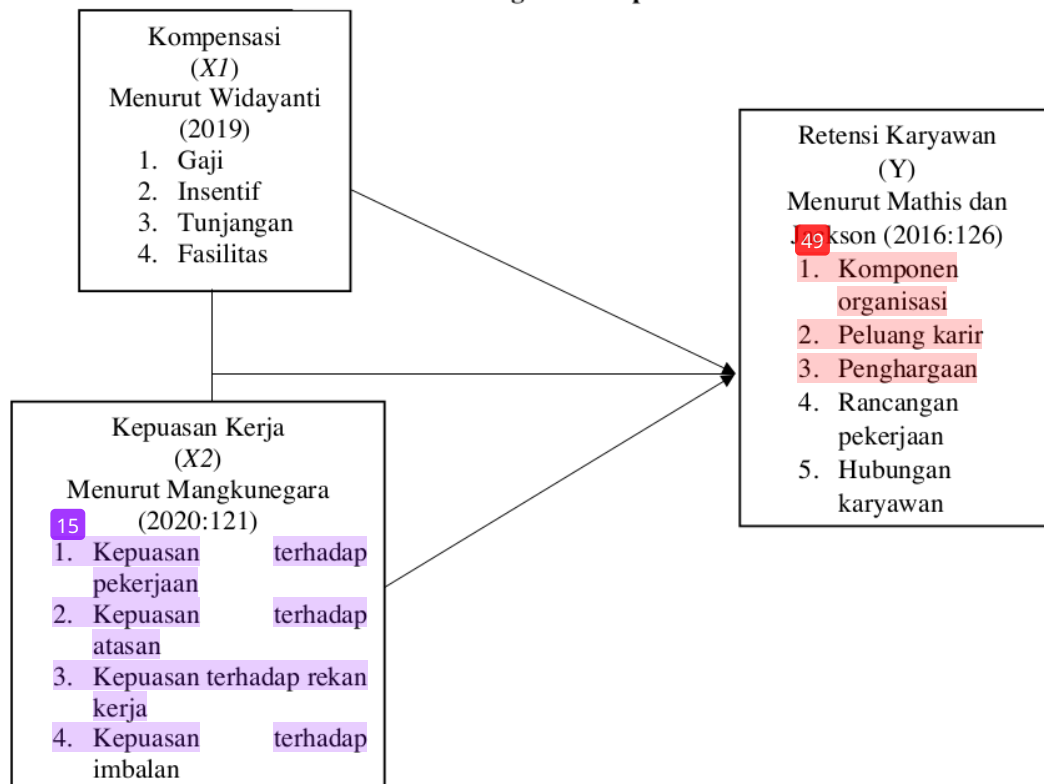
				<p>meningkatkan kinerja karyawan.</p> <p>2. Kinerja karyawan dalam PT Pabrik Gula Djombang beberapa karyawan mengalami penurunan, disebabkan karena dalam melakukan penilaian kinerja yang dilakukan setiap setahun sekali kurang tepat. Karena ada motif pendekatan karyawan dengan atasan. Sehingga karyawan dalam menyelesaikan tugas secara maksimal</p>
4.	Kadek Arya Reta Aditeresna, Ni Wayan Mujiati Tahun 2018	Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap retensi karyawan di Kutabex Hotel	Metode Penelitian ini menggunakan Penelitian Kuantitatif	<p>Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan, yaitu:</p> <p>1. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan Kutabex Hotel. Hal ini menunjukkan perlu diperhatikan mengenai gaji dan tunjangan yang diberikan kepada karyawan sesuai maka retensi karyawan meningkat.</p> <p>2. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan di Kutabex Hotel. Hal ini menunjukkan perlu diperhatikan mengenai dukungan dari atasan baik maka retensi karyawan akan meningkat.</p> <p>3. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi peluang untuk memperoleh pengembangan karir maka retensi karyawan akan meningkat.</p>
5.	Cokorda Alit Wirayudha, I	Kompensasi dan Pengembangan Karir	Metode Penelitian ini	Kompensasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja

	Gusti Ayu Dewi Adnyani Tahun 2020	Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja dan Retensi Karyawan BPR LESTARI	Menggunakan Penelitian Kuantitatif	memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap keputusan retensi karyawan BPR Lestari Teuku Umar Denpasar, ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Kompensasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja akan dapat meningkatkan keputusan dalam melakukan retensi karyawan BPR Lestari Teuku Umar Denpasar.
--	-----------------------------------	--	------------------------------------	---

2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah jenis kerangka pemikiran yang berfungsi untuk menjelaskan alur pemikiran yang terhubung antara konsep yang satu dengan konsep lainnya menurut Sugiyono (2020:72). Mengatakan bahwa “Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang berbagai teori berhubungan dengan berbagai faktor telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting” serta bertujuan untuk memberikan suatu ilustrasi atau gambaran berupa asumsi yang terkait dengan variabel-variabel yang akan diteliti nantinya.

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



2.6 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:99) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan permasalahan yang ada maka, peneliti merumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

1. H_0 : Tidak terdapat pengaruh antara Kompensasi (X1) terhadap Retensi Karyawan (Y)
 H_a : Terdapat pengaruh antara Kompensasi (X1) terhadap Retensi Karyawan (Y)
2. H_0 : Tidak terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja (X2) terhadap Retensi Karyawan (Y)
 H_a : Terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja (X2) terhadap Retensi Karyawan (Y)
3. H_0 : Tidak terdapat pengaruh antara Kompensasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Retensi Karyawan (Y) secara simultan
 H_a : Terdapat pengaruh antara Kompensasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Retensi Karyawan (Y) secara simultan

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian merupakan suatu proses kegiatan dalam upaya mencari, mengetahui, dengan tujuan untuk mendapatkan sebuah informasi terkait hal yang ingin diketahui dengan cara yang ilmiah serta tersusun dengan sistematis. Jenis penelitian dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mendeskripsikan dan fokus terhadap penelitian. Penelitian kuantitatif yakni metode penelitian yang memakai data berbentuk angka dan statistik guna menjawab pertanyaan dalam penelitian.

Metode penelitian kuantitatif difokuskan pada permasalahan atau dasar fakta yang terjadi dengan cara pengamatan/observasi dengan menggunakan angket. Penggunaan metode kuantitatif dalam hal ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap retensi karyawan di PT Liquid Kencana Abadi Kota Gunungsitoli.

3.2 Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan segala yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dapat dipelajari dan informasi tentang hal itu dapat ditarik kesimpulannya. Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variabel tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019:68). Variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel bebas (X1) adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kompensasi dimana terdapat indikator variabelnya yaitu :
 1. Gaji
 2. Insentif
 3. Tunjangan
 4. Fasilitas

2. Variabel bebas (X2) adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja dimana terdapat indikator variabelnya yaitu :
 1. Kepuasan terhadap pekerjaan
 2. Kepuasan terhadap atasan
 3. Kepuasan rekan kerja
 4. Kepuasan terhadap imbalan
3. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau jadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikat (Y) ialah Retensi Karyawan. Indikator variabel terikat yaitu :
 1. Komponen organisasi
 2. Peluang karir
 3. Penghargaan
 4. Rancangan pekerjaan
 5. Hubungan karyawan

39

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Setiap penelitian ilmiah, populasi sangat dibutuhkan untuk mendapatkan data-data yang akan dijadikan sebagai bahan pengkajian secara empiris. Pengertian populasi menurut Syofian Siregar (2017:30). “Populasi penelitian merupakan keseluruhan (*universum*) dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup dan sebagainya.

Dengan demikian populasi juga dapat diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas keseluruhan objek/subjek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk ditentukan sebagai anggota sampel. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan pada PT Liquid Kencana Abadi Kota Gunungsitoli. Pada penelitian ini peneliti mengambil populasi dari karyawan PT Liquid Kencana Abadi sebanyak 35 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel secara sederhana dapat diartikan sebagai bagian dari populasi yang menjadi sumber data yang sebenarnya dalam suatu penelitian, yang sifatnya mewakili populasi yang ada. Dalam menentukan sampel pada penelitian ini, penulis mengambil pedoman yang dikemukakan oleh Arikunto (2010) pengambilan sampel ini harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel (contoh) yang benar-benar dapat berfungsi sebagai contoh atau dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya sampel harus representative (mewakili). Jika jumlah subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi dan jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih tergantung dari besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti.

Dari pendapat diatas, maka mengingat jumlah populasi tidak terlalu banyak, dalam penelitian ini penulis menetapkan seluruh populasi menjadi sampel sebanyak 35 orang.

3.4 Instrumen Penelitian

Pada prinsipnya melakukan penelitian adalah melakukan pengukuran, maka harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur dalam penelitian biasa dinamakan instrument penelitian. Menurut Sugiyono (2019:156) Instrument penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Sesuai dengan definisi tersebut dapat diartikan bahwa instrumen penelitian adalah sarana yang digunakan peneliti untuk membantu peneliti mengumpulkan data pada saat proses penelitian.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan instrumen penelitian yaitu *SPSS (Statistical Package For The Social Sciences)* Menurut Panjaitan dan Firmansyah (2018:40) *SPSS* merupakan program komputer statistik yang mampu memproses data statistik secara cepat dan akurat. *SPSS* menjadi sangat populer karena memiliki bentuk pemaparan yang baik (berbentuk grafik dan tabel) serta mudah dihubungkan dengan aplikasi lain (misalnya ekspor/impor data ke/dari Excel). Selain itu, menurut Zein, dkk (2019:839) menyatakan bahwa

penggunaan SPSS dapat mempermudah dalam pengolahan data statistik baik untuk penelitian kualitatif dan kuantitatif. Melihat manfaat software SPSS yang dapat membantu dalam pengolahan data penelitian maka perlu bagi mahasiswa untuk memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam mengolah data menggunakan SPSS.

Menurut Sugiyono (2018:152) Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Untuk setiap jawaban diberi skor, skor tersebut seperti pada tabel :

8

Tabel 3.1 Bobot Penilaian Skala Likert

Tanda	Keterangan	Bobot
SS	Sangat Setuju	40
S	Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2019)

13

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2019) dari segi metode atau pengambilan data, teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan menyebarkan kuesioner (angket). Oleh karena itu, metode pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah Kuesioner. Adapun jenis data yang di pakai dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer.

Dalam rangka memperoleh data-data yang relevan dengan permasalahan yang dibahas, penulis melakukan pencatatan data sekunder yang dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Observasi

Menurut Sugiyono (2018), “Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner”. Observasi dilakukan dengan cara meninjau langsung lokasi Penelitian pada PT Liquid Kencana Abadi Kota Gunungsitoli.

2. Kuesioner (Angket)

Menurut Sugiyono (2018), “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab”. Kuesioner disusun dalam bentuk pertanyaan dan disebarakan yang sifatnya tertutup untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Retensi Karyawan di PT Liquid Kencana Abadi Kota Gunungsitoli.

3. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2018), “Dokumentasi adalah menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan dan sebagainya. Dokumentasi di perlukan untuk mengetahui data berupa profil PT Liquid Kencana Abadi Kota Gunungsitoli, dari data dokumentasi tersebut diperoleh data sebagai berikut: Sejarah singkat PT Liquid Kencana Abadi Kota Gunungsitoli, Visi dan Misi, Tugas pokok dan fungsi PT Liquid Kencana Abadi Kota Gunungsitoli Jalan Diponegoro 346. Ilir, Kec. Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli, Sumatera Utara 22810.

27

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Instrumen

a) Uji Validitas

Uji Validitas dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan yang ada pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018:51). Uji validitas data yang digunakan oleh peneliti menggunakan aplikasi SPSS dimana merupakan salah satu aplikasi untuk menganalisis data statistik.

Dasar pengambilan keputusan uji validitas adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai $r_{hitung} > r_{table}$ data tersebut signifikan (*valid*) dan layak digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian.
2. Jika nilai $r_{hitung} < r_{table}$ data tersebut signifikan (*tidak valid*) dan layak digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian.

Dalam dasar keputusan diatas kita bisa menyimpulkan, apabila data valid maka angket berkorelasi signifikan terhadap skor total artinya item angket sesuai.

b) Uji Realibilitas

Menurut Ghozali (2018 : 45) uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* jika jawaban seseorang atas pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Menurut Siregar (2016) Reliabilitas diukur dengan uji statistic *cronbach's alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$.

45

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:145) tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengukur apakah di dalam model regresi variabel independent dan variable dependen keduanya memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Data yang baik dan layak dalam penelitian adalah yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Ada dua cara untuk menguji apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

b) Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2018:71) uji multikolinieritas adalah pengujian yang digunakan untuk mendeteksi apakah variabel independent dalam suatu model regresi berkorelasi satu sama lain. Model regresi yang layak seharusnya tidak menunjukkan korelasi antar variabel. Independent (tidak terjadi multikolinieritas). Pendekatan

yang digunakan untuk pemngujian multikolinearitas ditentukan oleh *variance inflation factor* (VIF) dan nilai tolerance. Jika nilai VIF lebih besar dari 10 dan nilai tolerance lebih kecil dari 0,10 berarti variabel independent tersebut berhubungan. Dan jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,10 berarti variabel tersebut tidak berhubungan.

c) Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2018:120) Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mengidentifikasi residual dari satu observasi ke observasi berikutnya. Bisa dikatakan terjadi homoskedastisitas jika varians antar residual satu observasi dengan observasi lainnya tetap, dan heteroskedastisitas jika variansnya berbeda. Adapun homoskedastisitas, atau tidak adanya heteroskedastisitas, adalah kondisi yang diperlukan untuk model regresi yang layak.

42

3.6.3 Uji Regresi Linear Berganda

Regresi liniear berganda bertujuan untuk menguji hubungan pengaruh antara variabel satu dengan variabel lain. Variabel yang dipengaruhi disebut variabel tergantung atau *dependent*, sedangkan variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas atau variabel *Independent*. Berikut rumus Regresi Linear Sederhana :

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

Dimana :

Y = Variabel Terikat (Retensi Karyawan)

X1 = Variabel Bebas (Kompensasi)

X2 = Variabel Bebas (Kepuasan Kerja)

β_1, β_2 = Koefisien Regresi dari setiap Variabel Independent

a = Konstanta

e = Faktor Error

Dalam analisis ini teknik mencari regresi berganda dengan menggunakan out put program *SPSS (Statistical Package For The Social Sciences)* pada table *Coefficients*.

3.6.4 Uji Hipotesis

a) Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

Menurut Purwanti (2021) uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel *Independent* terhadap variabel *Dependent*. Uji parsial dalam data penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Dengan tingkat signifikansi 5% maka kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

1. Bila nilai signifikansi $< 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *Independent* terhadap variabel *Dependent*.
2. Bila nilai signifikansi $> 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel *Independent* terhadap variabel *Dependent*.

b) Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (uji f)

Uji f digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan untuk uji f, yakni :

1. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikan (α) sebesar 0.05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan tingkat signifikan (α) sebesar 0.05 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Terdapat alternatif pengujian hipotesis simultan dengan ketentuan sebagai berikut yang digunakan untuk penelitian ini:

1. Jika nilai probabilitas hasil perhitungan $<$ nilai alpha (α) yaitu 0.05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

2. Jika nilai probabilitas hasil perhitungan $>$ nilai alpha (α) yaitu 0.05 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

c) Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai R square merupakan nilai dalam regresi linear yang dijadikan sebagai nilai kecocokan model regresi. Besarnya nilai koefisien determinasi hanya antara 0 sampai 1. Jika nilai R^2 mendekati 1 maka kecocokan model regresi semakin besar, sedangkan jika nilainya mendekati 0 maka kecocokan model regresi semakin kecil. Jadi jika nilai R^2 kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen terbatas.

17

3.7 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.7.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di PT Liquid Kencana Abadi Kota Gunungsitoli bertempat didepan bintang keramik yang merupakan suatu lokasi Distributor yang menyalurkan berbagai produk makanan ataupun minuman.

3.7.2 Jadwal Penelitian

Untuk pengumpulan data dan informasi yang diperlukan, maka peneliti melakukan penelitian pada bulan Mei hingga bulan Juni 2024.

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

Kegiatan	Jadwal																									
	Februari 2024			Maret 2024				April 2024			Mei 2024				Juni 2024			Juli 2024			Agustus 2024				September 2024	
	1	2	3	1	2	3	4	1	2	3	1	2	3	4	1	2	3	1	2	3	1	2	3	4	1	2
Kegiatan proposal skripsi	■	■	■																							
Konsultasi kepada Dosen Pembimbing				■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■									
Pendaftaran seminar																		■								

5
BAB IV**HASIL DAN PEMBAHASAN****4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian****4.1.1 Sejarah PT Liquid Kencana Abadi**

PT Liquid Kencana Abadi adalah perusahaan yang bergerak dibidang penjualan dan distribusi barang berupa makanan ringan, minuman, roti, permen, susu, tepung, bahan makanan dan produk-produk makanan ringan lainnya. Awalnya PT ini dikenal dengan nama toko UD Liquid Kencana yang didirikan oleh Pak Khenny Tjiuwandy pada tahun 2012, dimana berada di Jl. Kelapa Nomor 29, Kelurahan Ilir, yang beroperasi dengan karyawan sebanyak 8 orang.

Kemudian pada tanggal 19 Mei 2015, UD Liquid Kencana berpindah lokasi di Jl. Diponegoro Nomor 364, Sifalate-Kota Gunungsitoli serta berganti nama menjadi PT Liquid Kencana Abadi, dengan akta pendirian Nomor : 83.- oleh Notaris SYINODIA EUNICE TELAUMBANUA. Dan hingga saat ini PT Liquid Kencana Abadi beroperasi dengan karyawan sebanyak 35 orang.

Selama kiprah bisnisnya, PT Liquid Kencana Abadi telah tumbuh dengan agresif dan terus melakukan berbagai perbaikan dan terobosan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pendistribusian produk yang dipercayakan kepada kami keseluruh wilayah kepulauan Nias.

4.1.2 Visi & Misi PT Liquid Kencana Abadi

Visi : “Menjadi Perusahaan dengan Jaringan Distribusi yang Luas dan yang Mengutamakan Kualitas dan Pelayanan kepada Pelanggan dan Mitra Bisnis”.

Misi : 1. Mempeluas Jaringan Distribusi.

2. Menjaga Standar Penyimpanan Produk.

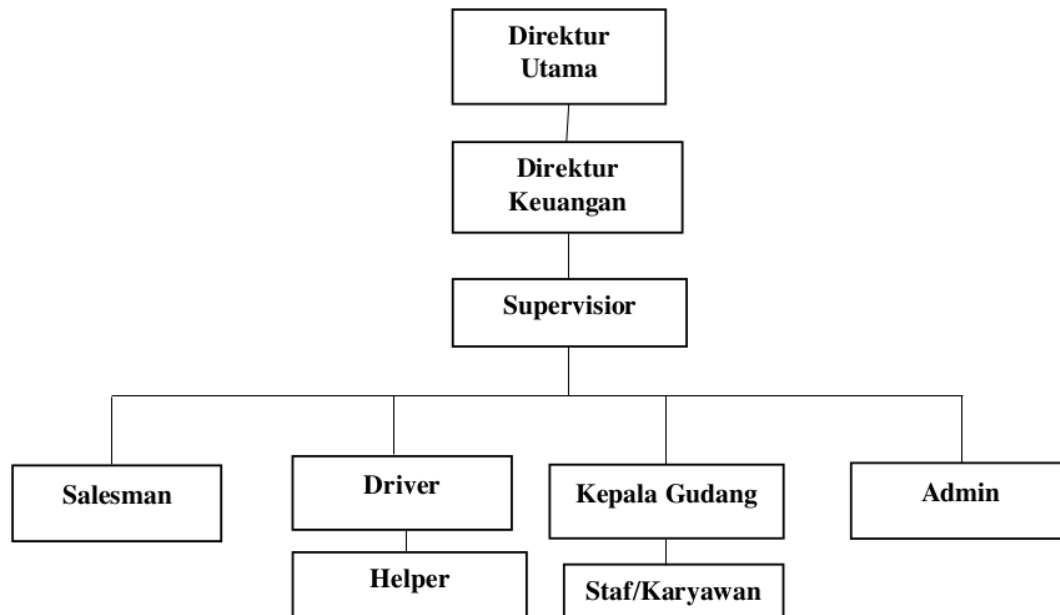
3. Memberikan Pelayanan Terbaik dan Menciptakan Lingkungan Kerja yang Kondusif.

4. Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan dan Kepuasan Mitra Bisnis.

4.1.3 Struktur Organisasi PT Liquid Kencana Abadi

Struktur organisasi merupakan gambaran yang sistematis mengenai tugas dan tanggungjawab serta hubungan-hubungan antar bagian dalam suatu perusahaan. Struktur organisasi ini menggambarkan pembagian kerja, garis-garis wewenang, pembatasan tugas dan tanggung jawab dari unit-unit organisasi yang ada dalam suatu perusahaan. Ini berarti dalam struktur organisasi dapat diketahui wewenang dan tanggungjawab dari personal yang memegang jabatan dalam suatu organisasi, sehingga mereka dapat bekerja sama sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing.

Struktur organisasi juga merupakan keseluruhan yang menunjukkan antara fungsi-fungsi dan otoritas relatif serta tanggungjawab yang memimpin atau bertanggungjawab atas masing-masing fungsi respektif.



Sumber : PT Liquid Kencana Abadi, 2024

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Liquid Kencana Abadi

4.1.4 Uraian Tugas dan Tanggungjawab

Setiap jabatan/wewenang dalam struktur organisasi memiliki tugas dan tanggungjawab masing-masing. Berikut ini uraian tugas dan tanggungjawab setiap jabatan, sebagai berikut :

1. Direktur Utama

- a. Menetapkan arahan dan koordinasi untuk pelaksanaan operasi perusahaan secara keseluruhan. Memastikan bahwa semua divisi dan departemen berjalan secara efisien dan saling terintegrasi.
- b. Mengawasi secara langsung dan menyeluruh jalannya kegiatan perusahaan untuk memastikan bahwa tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai.
- c. Menentukan kebijaksanaan perusahaan yang akan diterapkan pada setiap divisi lain. Ini melibatkan membuat keputusan strategis yang memengaruhi berbagai aspek bisnis, termasuk operasional, pemasaran, keuangan dan lainnya.
- d. Mengambil keputusan tingkat tinggi yang mempengaruhi seluruh perusahaan. Ini bisa melibatkan keputusan strategis, kebijakan bisnis, dan rencana pengembangan jangka panjang.
- e. Bertanggung jawab penuh atas hasil perusahaan dan kinerja keseluruhan. Direktur harus memastikan bahwa perusahaan mencapai target dan tujuan yang telah ditetapkan.
- f. Mengelola risiko bisnis dengan mengidentifikasi potensi risiko dan mengambil tindakan pencegahan atau mitigasi yang diperlukan.
- g. Terlibat dalam pengembangan dan perumusan strategi bisnis jangka panjang untuk memastikan pertumbuhan dan keberlanjutan perusahaan.
- h. Bekerja sama dengan tim eksekutif dan memastikan koordinasi yang baik diantara departemen dan divisi untuk mencapai sinergi yang optimal.
- i. Berkomunikasi secara efektif dengan pemegang saham dan pihak terkait lainnya untuk memberikan laporan kinerja dan perkembangan perusahaan.

- j. Memastikan bahwa bisnis beropersai dengan prinsip-prinsip keberlanjutan dan mempertimbangkan dampak lingkungan dan sosial dari keputusan bisnis.

2. Direktur Keuangan

- a. Bertanggung jawab langsung kepada Direktur Utama.
- b. Menyusun rencana keuangan jangka panjang dan pendek untuk mencapai tujuan perusahaan.
- c. Mengelola proses penyusunan anggaran perusahaan dan memastikan penggunaan dana sesuai dengan rencana.
- d. Bertanggung jawab atas penyusunan dan penyajian laporan keuangan yang akurat dan sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku.
- e. Melakukan analisis keuangan untuk mengevaluasi kinerja perusahaan, mengidentifikasi tren, dan memberikan rekomendasi perbaikan.
- f. Mengidentifikasi dan mengelola risiko keuang yang mungkin mempengaruhi perusahaan.
- g. Memantau arus kas perusahaan dan mengelola likuiditas untuk memastikan keberlanjutan operasional
- h. Menegosiasikan dan mengelola fasilitas kredit, pinjaman dan investasi untuk memenuhi kebutuhan keuangan perusahaan.
- i. Memastikan perusahaan mematuhi peraturan perpajakan dan melaksanakan strategi pajak yang efisien.
- j. Berkomunikasi dengan pemegang saham dan analisis keuangan mengenai kinerja keuangan perusahaan.
- k. Mengelola portofolio investasi perusahaan untuk mengoptimalkan pengembalian investasi.
- l. Mengkoordinasikan proses audit internal dan eksternal untuk memastikan kepatuhan dan kualitas laporan keuangan.
- m. Berpartisipasi dalam pembuatan dan pelaksanaan strategi keuangan perusahaan.
- n. Mengelola tim keuangan, memberikan pengembangan dan memastikan keberlanjutan sumber daya manusia keuangan yang berkualitas.

- o. Mengidentifikasi dan melaksanakan inisiatif efisiensi dan penghematan dibidang keuangan.
- p. Mempertimbangkan aspek keberlanjutan dan etika dalam pengambilan keputusan keuangan.

3. Supervisor

- a. Bertanggung jawab untuk menentukan target omzet atau laba penjualan perusahaan per bulan, yang harus dipertanggungjawabkan kepada Direktur Utama.
- b. Merancang konsep pemasaran, termasuk menyusun rencana promosi untuk semua jenis produk perusahaan.
- c. Bertanggung jawab atas pengaturan dan pengawasan pelaksanaan kebijakan pemasaran dan penjualan yang telah ditetapkan.
- d. Mengkoordinir para salesman dan SPG (*Sales Promotion Girl*) dalam melaksanakan kegiatan pemasaran. Ini melibatkan pengawasan terhadap aktivitas lapangan dan penyusunan strategi penjualan.
- e. Mengembangkan keterampilan dan pengetahuan tim pemasaran melalui pelatihan dan pembinaan.
- f. Melakukan analisis pasar untuk memahami tren, kebutuhan pelanggan dan posisi pesaing.
- g. Mengevaluasi kinerja produk berdasarkan data penjualan dan umpan balik pelanggan.
- h. Menyusun laporan berkala tentang kinerja pemasaran, pencapaian target dan rekomendasi perbaikan atau perubahan strategi.
- i. Mengembangkan strategi pendekatan pelanggan yang efektif dan meningkatkan kepuasan pelanggan.
- j. Membina hubungan baik dengan pelanggan dan memastikan kebutuhan dan keluhan pelanggan ditangani dengan baik.
- k. Mengevaluasi efektivitas program promosi dan mengajukan perbaikan jika diperlukan.
- l. Merancang strategi pemasaran jangka panjang untuk mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan perusahaan.

4. Salesman

- a. Menjual produk dari perusahaan sesuai target atau melebihi.
- b. Mencari target konsumen dengan aktif.
- c. Melakukan dengan kontak dan komunikasi langsung dengan calon pembeli.
- d. Melakukan perekapan data dari hasil penjualan yang telah berhasil dilakukan.
- e. Memberikan jaminan kepuasan kerja konsumen.
- f. Mempelajari Produk Perusahaan.
- g. Update dengan Tren Pasar.
- h. Menjaga Nama Baik Perusahaan.

5. Driver

- a. Melakukan *Check* awal sebelum kendaraan dioperasikan.
- b. Melakukan *Check* terhadap barang yang akan dimuat dan dikirim ke customer.
- c. Tepat waktu sesuai jadwal yang telah diinstruksikan dalam hal muat barang, pengiriman dan bingkai barang di titik pengiriman.
- d. Menjaga kebersihan kendaraan yang dioperasikan.
- e. Bertanggungjawab terhadap keamanan dan kondisi barang yang akan dikirim.
- f. Seorang yang bekerja pada bidang *Delivery* bertugas untuk melakukan koordinasi pengiriman berdasarkan pada jadwal, tujuan dan kapasitas barang yang akan dikirim.
- g. Mereka juga akan diminta untuk melakukan koordinasi dengan pihak yang terkait dengan kegiatan pengiriman (*Delivery*), ketersediaan stok dan detail pengiriman barang yang akan dikirim.
- h. Memastikan barang yang dikirim dalam keadaan aman, dan bisa sampai ditempat tujuan tepat waktu.

6. Helper

- a. Melakukan proses loading & unloading barang dari dan ke kendaraan pengiriman.
- b. Memastikan barang sesuai dengan surat jalan.
- c. Bersama driver memastikan barang sampai ke tujuan membantu supir selama pengiriman barang.

7. Kepala Gudang

- a. Merencanakan dan mengorganisir operasi gudang untuk memastikan efisiensi dan efektivitas dalam penyimpanan, penanganan dan distribusi barang.
- b. Bertanggung jawab atas pengelolaan persediaan barang, termasuk pengadaan, pemantauan level stok dan menghindari kelebihan atau kekurangan persediaan.
- c. Mengawasi proses penerimaan barang dari pemasok dan pengeluaran barang untuk memenuhi pesanan pelanggan.
- d. Menentukan tata letak penyimpanan yang optimal untuk barang-barang dengan mempertimbangkan kecepatan akses dan keamanan.
- e. Menjamin kebersihan, kerapian dan keamanan gudang, termasuk pemeliharaan fasilitas dan peralatan gudang.
- f. Menyusun laporan berkala mengenai status persediaan, aktivitas penerimaan dan pengeluaran barang, serta masalah atau perbaikan yang ditemui.
- g. Mengelola dan memimpin tim gudang, memberikan arahan, serta melakukan pemantauan kinerja untuk mencapai target operasional.
- h. Berkoordinasi dengan departemen lain seperti pemasaran, penjualan dan produksi untuk memastikan kelancaran rantai pasok dan distribusi.
- i. Melakukan evaluasi kinerja operasional gudang dan merancang inisiatif perbaikan berkelanjutan untuk meningkatkan efisiensi.
- j. Memastikan seluruh dokumen penerimaan dan pengeluaran barang sudah berjalan sesuai dengan prosedur dan sudah diotorisasi.

8. Staf/Karyawan

- a. Bertanggungjawab kepada kepala gudang.
- b. Menyusun barang sesuai ketentuan.
- c. Memantau pemindahan barang saat distribusi.
- d. Mempersiapkan pengiriman dan penyimpanan barang.
- e. Mengecek kuantitas serta kualitas barang yang ada digudang.
- f. Mendata keluar masuknya barang.
- g. Menandatangani surat penerimaan barang.
- h. Berkoordinasi dengan divisi lain dan klien.

9. Admin

- a. Mencatat barang yang masuk dan keluar dari gudang, termasuk jumlah stok barang, keluar masuknya distribusi barang, pemesanan barang, hingga klaim pembayaran atas pembelian. Tujuan semua proses ini adalah untuk memudahkan pihak manajemen dalam menganalisis penjualan.
- b. Mengklasifikasikan barang yang masuk dengan sesuai, misalnya berdasarkan jenis, ukuran, warna, atau merek. Hal ini bertujuan untuk memverifikasi yang tersedia dengan jumlah stok barang yang keluar masuk gudang.
- c. Memeriksa dan melaporkan stok barang digudang, termasuk mengecek stok barang yang masuk, aktivitas pembongkaran, penyimpanan dan juga distribusi barang. Admin harus terus memastikan persediaan barang sesuai dengan kegiatan transaksi.
- d. Memperbaharui barang yang memasuki expired period atau masa kadaluarsa. Admin harus mampu mengatur barang yang didistribusikan terlebih dahulu, yakni barang yang memiliki masa kadaluarsa lebih cepat. Hal ini bertujuan untuk menghindari kerugian akibat barang sisa atau tidak bisa didistribusikan.
- e. Melakukan koordinasi dengan pihak terkait, seperti supervisor gudang, tim logistik, tim produksi, tim penjualan atau pemasuk. Admin harus

mampu berkomunikasi dengan baik dan menjaga hubungan kerjasama yang harmonis.

- f. Menyusun laporan berkala tentang kegiatan pergudangan, seperti laporan stok barang, laporan distribusi barang, laporan pemesanan barang atau laporan kerusakan barang. Laporan ini berguna untuk evaluasi dan perbaikan kinerja.

34

Tabel 4.1

Daftar Pegawai

No	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Lama Bekerja	Pendidikan	Jabatan
1.	Alexius Telaumbanua	Laki-laki	40	12 Tahun	SMA	Kepala Gudang
2.	Seniman Harefa	Laki-laki	25	4 Tahun	SMK	Karyawan
3.	Fauduziduhu Hulu	Laki-laki	33	11 Tahun	S1	Karyawan
4.	Fite Laia	Perempuan	28	3 Tahun	SMA	Karyawan
5.	Meiman Zebua	Laki-laki	28	5 Tahun	SMK	Karyawan
6.	Periliusman Hulu	Laki-laki	26	2 Tahun	SMA	Salesman
7.	Fredy Aries Maruao	Laki-laki	29	1 Tahun	SMA	Salesman
8.	Nadriman Zai	Laki-laki	35	6 Bulan	SMA	Salesman
9.	Julisama Laia	Laki-laki	32	7 Tahun	SMA	Salesman
10.	Marleni Nazara	Perempuan	28	9 Bulan	SMA	Salesman
11.	Helviansyah Telaumbanua	Perempuan	32	8 Tahun	D3	Salesman
12.	Mardiana Zega	Perempuan	23	2 Tahun	SMA	Salesman
13.	Sri Ayau	Perempuan	29	6 Tahun	SMA	Salesman
14.	Sotuheni Ndraha	Laki-laki	26	6 Bulan	SMA	Salesman
15.	Alwi Umri Pane	Laki-laki	37	1 Tahun	SMA	Salesman
16.	Arnius Laoli	Laki-laki	28	3 Bulan	SMA	Salesman
17.	Darwan Harefa	Laki-laki	43	3 Tahun	SMA	Salesman
18.	Yoel Chris Abdian Telambanua	Laki-laki	23	3 Tahun	SMA	Salesman

19.	Iman Harefa	Laki-laki	25	6 Bulan	SMA	Salesman
20.	Hendrik Harefa	Laki-laki	29	4 Bulan	SMA	Salesman
21.	Adamul	Laki-laki	21	1 Bulan	SMA	Salesman
22.	Frederik Harefa	Laki-laki	22	2 Tahun	SMK	Supir
23.	Alex	Laki-laki	22	1 Tahun	SMK	Supir
24.	Nove K. Giawa	Laki-laki	25	3 Tahun	SMK	Supir
25.	Budi Harefa	Laki-laki	43	10 Tahun	SMK	Supir
26.	Agus	Laki-laki	23	3 Tahun	SMK	Supir
27.	Hendrik	Laki-laki	25	1 Tahun	SMK	Supir
28.	Arliaus Laoli	Laki-laki	21	1,5 Tahun	SMK	Helper
29.	Ilham Zalukhu	Laki-laki	21	1 Tahun	SMK	Helper
30.	Ardiaman Telaumbanua	Laki-laki	20	1,1 Tahun	SMK	Helper
31.	Daniel Harefa	Laki-laki	23	2 Tahun	SMA	Helper
32.	Pius Juriman Telaumbanua	Laki-laki	22	1,1 Tahun	SMK	Helper
33.	Murni Lestari	Perempuan	31	1 Tahun	SMA	MDS
34.	Oktavianus Zebua	Laki-laki	26	1 Bulan	SMA	Salesman
35.	Topbrani Telaumbanua	Laki-laki	26	3 Tahun	SMA	Helper

Sumber Data : PT Liquid Kencana Abadi, 2024

Tabel 4.2
Jumlah Responden Penelitian

Keterangan	Jumlah
Penyebaran Kuesioner	36
Kuesioner Kembali	35
Kuesioner Tidak Kembali	1
Kuesioner Layak Diolah	35

Sumber Data : Hasil Olahan Penulis, 2024

Penyebaran kuesioner ini hanya diisi oleh 35 karyawan dan 1 karyawan yang belum mengisi yaitu Direktur Utama PT Liquid Kencana Abadi Kota Gunungsitoli.

4.1.5 Analisis Data Responden

Dalam penelitian ini bahwa yang menjadi responden adalah karyawan PT Liquid Kencana Abadi Kota Gunungsitoli. Adapun sampel

yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 35 orang berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa penyebaran kuesioner kepada 35 responden yang dimana penyebarannya layak untuk diolah. Dengan identifikasi sebagai dibawah ini :

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data yang dikumpulkan maka diperoleh data tentang jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tab 24.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1	Laki-laki	29	82,86%
2	Perempuan	6	17,14%
	Total	35	100%

Sumber Data : Hasil Olahan Penulis, 2024

Berdasarkan pada tabel diatas dapat disimpulkan dari 35 responden jumlah Laki-laki yaitu 29 orang (82,86%) dan jumlah Perempuan yaitu 6 orang (17,14%).

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan data yang dikumpulkan maka diperoleh data tentang usia responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Responden	Persentase
1	< 18 Tahun	0	0,00%
2	19-25 Tahun	15	42,86%
3	26-30 Tahun	11	31,43%
4	31-35 Tahun	5	14,29%
5	> 36 Tahun	4	11,43%
	Total	35	100%

Sumber Data : Hasil Olahan Penulis, 2024

Berdasarkan pada tabel diatas dapat disimpulkan dari 35 responden memiliki rentang usia antara lain : < 18 Tahun berjumlah 0 orang (0,00%), 19-25 Tahun berjumlah 15 orang (42,86%), 26-30 Tahun berjumlah 11 orang (31,43%), 31-35 Tahun berjumlah 5 orang (14,29%), dan >36 Tahun berjumlah 4 orang (11,43%)

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan data yang dikumpulkan maka diperoleh data tentang lama bekerja responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tab 32.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase
1	< 1 Tahun	8	22,86%
2	2-5 Tahun	21	60,00%
3	6-8 Tahun	3	8,57%
4	> 10 Tahun	3	8,57%
	Total	35	100%

Sumber Data : Hasil Olahan Penulis, 2024

Berdasarkan pada tabel diatas dapat disimpulkan dari 35 responden rentang lama bekerja antara lain : < 1 Tahun berjumlah 8 orang (22,86%), 2-5 Tahun berjumlah 21 orang (60,00%), 6-8 Tahun berjumlah 3 orang (8,57%), dan >10 Tahun berjumlah 3 orang (8,57%).

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan data yang dikumpulkan maka diperoleh data tentang pendidikan responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
1	SMA	21	60,00%
2	SMK	12	34,29%
3	D3	1	2,86%
4	S1	1	2,86%
	Total	35	100%

Sumber Data : Hasil Olahan Penulis, 2024

Berdasarkan pada tabel diatas dapat disimpulkan dari 35 responden tingkat pendidikan antara lain : SMA berjumlah 21 orang (60,00%), SMK berjumlah 12 orang (34,29%), D3 berjumlah 1 orang (2,86%), dan S1 berjumlah 1 orang (2,86%).

R10	3	2	3	3	2	2	2	2	18
R11	3	3	3	3	3	3	3	3	24
R12	2	2	3	3	2	2	2	2	18
R13	3	3	3	3	3	3	3	3	24
R14	3	3	3	3	3	3	2	2	22
R15	3	4	3	3	3	3	3	3	26
R16	3	3	3	3	3	3	3	3	24
R17	3	3	4	4	3	3	2	3	25
R18	3	2	4	3	3	2	2	2	21
R19	4	3	3	2	2	2	2	2	20
R20	3	3	3	3	3	3	3	3	24
R21	3	3	4	2	2	2	1	2	19
R22	3	3	3	2	3	3	1	2	20
R23	3	3	2	3	3	3	2	2	21
R24	3	3	3	3	3	3	3	2	23
R25	3	2	2	2	2	2	2	2	17
R26	3	2	2	2	2	2	2	3	18
R27	3	3	2	2	2	2	3	2	19
R28	2	3	3	3	3	3	1	2	20
R29	3	3	2	2	3	4	1	3	21
R30	3	3	3	2	3	4	3	2	23
R31	3	3	4	2	3	4	3	2	24
R32	3	2	4	2	3	4	3	3	24
R33	3	4	3	3	3	4	3	2	25
R34	3	3	3	3	3	4	3	2	24
R35	3	4	3	3	3	3	3	3	25

Sumber Data : Hasil Olahan Penulis, 2024

Tabel 4.9
Rekapitulasi Jawaban Responden Kepuasan Kerja (X2)

No	Pernyataan (X2)								Total
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	
R1	4	4	4	4	4	4	4	3	31
R2	3	3	3	3	3	3	3	3	24
R3	3	3	4	4	4	4	3	3	28
R4	4	4	2	2	3	3	2	2	22
R5	3	3	4	4	3	3	2	3	25
R6	4	3	3	3	3	3	3	3	25
R7	3	3	3	3	3	3	2	2	22

R3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
R4	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	26
R5	4	4	2	2	3	2	4	3	3	3	30
R6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
R7	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	25
R8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
R9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
R10	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	28
R11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
R12	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	25
R13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
R14	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	27
R15	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
R16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
R17	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	26
R18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
R19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
R20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
R21	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	27
R22	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	28
R23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
R24	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	25
R25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
R26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
R27	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	22
R28	4	4	2	2	4	4	4	3	4	4	35
R29	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	29
R30	4	4	4	4	2	2	2	2	3	3	30
R31	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	32
R32	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	33
R33	4	3	3	3	4	2	4	3	3	3	32
R34	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	31
R35	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	31

Sumber Data : Hasil Olahan Penulis, 2024

4.2.3 Uji Validitas

a. Uji Validitas Pada Variabel Kompensasi (X1)

Hasil dari uji validitas pada Variabel Kompensasi (X1) diolah menggunakan bantuan komputer berupa aplikasi spss adapun hasil output yang disajikan pada tabel dibawah ini

Tabel 4.11
Uji Validitas Variabel (X)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Sumber Data : Hasil Olahan SPSS, 2024

Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan dengan bantuan komputer dengan menggunakan SPSS statistika versi 24. Pengujian validitas ini dilakukan kepada responden dengan jumlah sebanyak 35 responden. Pengambilan keputusan valid atau tidaknya suatu pernyataan dilakukan dengan cara membandingkan dengan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} , jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ data tersebut valid, sebaliknya jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ data tersebut tidak valid. Untuk perhitungan butir pertanyaan pada angket variabel X1 dapat dilihat pada table yang ada dibawah ini :

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Pada Variabel Kompensasi (X1)

No Item	Pearson Correlation (r_{hitung})	r_{tabel} df = (N-1)	Keterangan
X1	0,607	0,3246	Valid
X2	0,750	0,3246	Valid
X3	0,490	0,3246	Valid
X4	0,481	0,3246	Valid
X5	0,882	0,3246	Valid
X6	0,740	0,3246	Valid
X7	0,726	0,3246	Valid
X8	0,697	0,3246	Valid

Sumber Data : Hasil Olahan Penulis, 2024

Berdasarkan hasil tabel diatas diketahui pada uji validitas 8 item pertanyaan dikatakan valid, karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yang didapat yaitu 0,3246, sehingga dapat disimpulkan dari butir pertanyaan tersebut maka dapat dikatakan layak digunakan.

b. Uji Validitas Pada Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan dengan bantuan komputer dengan menggunakan SPSS statistika versi 24. Pengujian validitas ini dilakukan kepada responden dengan jumlah sebanyak 35 responden. Pengambilan keputusan valid atau tidaknya suatu pernyataan dilakukan dengan cara membandingkan dengan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} , jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ data tersebut valid, sebaliknya jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ data tersebut tidak valid. Untuk perhitungan butir pertanyaan pada angket variabel X2 dapat dilihat pada table yang ada dibawah ini

10

Tabel 4.13

Hasil Uji Validitas Pada Variabel Kepuasan Kerja (X2)

No Item	Pearson Correlation (r_{hitung})	r_{tabel} df = (N-1)	Keterangan
X1	0,650	0,3246	Valid
X2	0,499	0,3246	Valid
X3	0,712	0,3246	Valid
X4	0,501	0,3246	Valid
X5	0,883	0,3246	Valid
X6	0,883	0,3246	Valid
X7	0,689	0,3246	Valid
X8	0,642	0,3246	Valid

Sumber Data : Hasil Olahan Penulis, 2024

Berdasarkan hasil tabel diatas diketahui pada uji validitas 8 item pertanyaan dikatakan valid, karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yang didapat yaitu 0,3246, sehingga dapat disimpulkan dari butir pertanyaan tersebut maka dapat dikatakan layak digunakan.

c. Uji Validitas Pada Variabel Retensi Karyawan (Y)

Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan dengan bantuan komputer dengan menggunakan SPSS statistika versi 24. Pengujian validitas ini dilakukan kepada responden dengan jumlah sebanyak 35 responden. Pengambilan keputusan valid atau tidaknya suatu pernyataan dilakukan dengan cara membandingkan dengan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} , jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ data tersebut valid, sebaliknya jika nilai $r_{hitung} <$

r_{tabel} data tersebut tidak valid. Untuk perhitungan butir pertanyaan pada angket variabel Y dapat dilihat pada table yang ada dibawah ini :

10
Tabel 4.14
Hasil Uji Validitas Pada Variabel Retensi Karyawan (Y)

No Item	Pearson Correlation (r_{hitung})	r_{tabel} df = (N-2)	Keterangan
X1	0,699	0,3246	Valid
X2	0,673	0,3246	Valid
X3	0,494	0,3246	Valid
X4	0,654	0,3246	Valid
X5	0,783	0,3246	Valid
X6	0,641	0,3246	Valid
X7	0,732	0,3246	Valid
X8	0,561	0,3246	Valid
X9	0,655	0,3246	Valid
X10	0,776	0,3246	Valid

Sumber Data : Hasil Olahan Penulis, 2024

Berdasarkan hasil tabel diatas diketahui pada uji validitas 10 item pertanyaan dikatakan valid, karena nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ yang didapat yaitu 0,3246, sehingga dapat disimpulkan dari butir pertanyaan tersebut maka dapat dikatakan layak digunakan.

4.2.4 Uji Realibilitas

Uji realibilitas merupakan alat yang bertujuan untuk mengukur konsisten kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang atas pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dari analisis yang dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS, maka diperoleh lah hasil uji realibilitas sebagai berikut :

19
Tabel 4.15
Hasil Uji Realibilitas Pada Variabel Kompensasi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.823	8

No Item	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Alpha Cronbach's > 0,6	Keterangan
X1	0,809	0,6	Reliabel
X2	0,790	0,6	Reliabel
X3	0,830	0,6	Reliabel
X4	0,828	0,6	Reliabel
X5	0,767	0,6	Reliabel
X6	0,792	0,6	Reliabel
X7	0,798	0,6	Reliabel
X8	0,797	0,6	Reliabel

Sumber Data : Hasil Olahan Penulis, 2024

Berdasarkan hasil tabel diatas diketahui pada uji realibilitas yang dilakukan pada variabel Kompensasi (X1) adalah *realible*, dimana hasil dari nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,823 > 0,60.

Tabel 49
Hasil Uji Realibilitas Pada Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.812	8

No Item	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Alpha Cronbach's > 0,6	Keterangan
X1	0,791	0,6	Reliabel
X2	0,809	0,6	Reliabel
X3	0,781	0,6	Reliabel
X4	0,816	0,6	Reliabel
X5	0,758	0,6	Reliabel
X6	0,758	0,6	Reliabel
X7	0,800	0,6	Reliabel
X8	0,801	0,6	Reliabel

Sumber Data : Hasil Olahan Penulis, 2024

Berdasarkan hasil tabel diatas diketahui pada uji realibilitas yang dilakukan pada variabel Kompensasi (X1) adalah *realible*, dimana hasil dari nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,812 > 0,60.

Tabel 4.17
Hasil Uji Realibilitas Pada Variabel Retensi Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.857	10

No Item	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Alpha Cronbach's > 0,6	Keterangan
X1	0,841	0,6	Reliabel
X2	0,842	0,6	Reliabel
X3	0,866	0,6	Reliabel
X4	0,845	0,6	Reliabel
X5	0,830	0,6	Reliabel
X6	0,846	0,6	Reliabel
X7	0,836	0,6	Reliabel
X8	0,851	0,6	Reliabel
X9	0,844	0,6	Reliabel
X10	0,832	0,6	Reliabel

Sumber Data : Hasil Olahan Penulis, 2024

Berdasarkan hasil tabel diatas diketahui pada uji realibilitas yang dilakukan pada variabel Retensi Karyawan (Y) adalah *realible*, dimana hasil dari nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,857 > 0,60$.

4.2.5 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian data dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi secara normal atau tidak.

Dasar pengambilan keputusan uji normalitas ialah jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka nilai residual berdistribusi secara normal, sebaliknya jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka nilai residual tidak berdistribusi normal. Dari hasil bantuan dari aplikasi *SPSS* maka diperoleh uji normalitas sebagai berikut :

Tabel 4.18 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.58859276
Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.114
	Negative	-.092
Test Statistic		.114
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan hasil tabel diatas diketahui pada uji normalitas Kolmogorov-Smirnov dapat disimpulkan Asymp. Sig. 0,200 > 0,05 maka nilai residual berdistribusi dengan normal atau dinyatakan memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan bertujuan untuk mengetahui apakah pada suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent.

Dasar pengambilan keputusan uji multikolinierita ialah jika nilai *Tolerance* > 0,10 maka tidak terjadinya multikolinieritas, jika nilai *Variance Inflation Factor* < 10,00 maka tidak terjadinya multikolinieritas. Dari hasil bantuan dari aplikasi *SPSS* maka diperoleh uji normalitas sebagai berikut :

3
Tabel 4.19 Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.119	2.505		.846	.404		
	Kompensasi	.314	.097	.289	3.230	.003	.796	1.256
	Kepuasan Kerja	.871	.108	.724	8.091	.000	.796	1.256

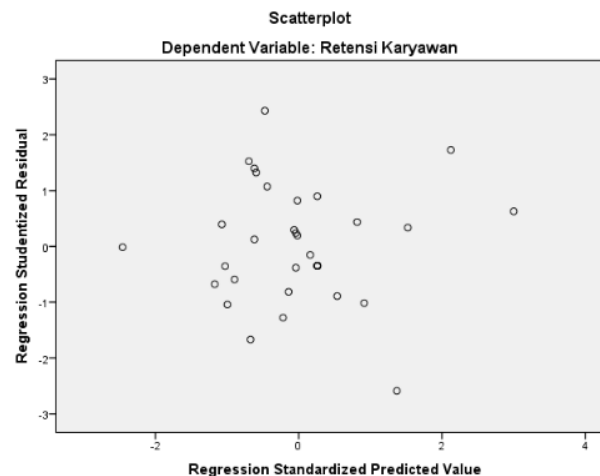
a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Berdasarkan hasil tabel diatas diketahui pada uji multikolinier dapat disimpulkan jika nilai *Variance Inflation Factor* X1 1,256 > 0,10 dan jika nilai *Variance Inflation Factor* X2 1,256 > 0,10, maka tidak terjadinya multikolinier.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas dilakukan dengan bertujuan untuk menguji apakah ada regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan.

Gambar 4.20 Hasil Uji Heterokedastisitas



Dari gambar 4.20 menunjukkan tidak terdapat gangguan Dasar Heterokedastisitas pada penelitian ini. Dimana dapat dilihat pada grafik

Scatterplot diatas yang titik-titik data menyebar diatas, dibawah dan disekitar angka 0, titik data tidak hanya menggumpal diatas atau dibawah saja, dan titik data juga tidak membentuk pola melingkar, lurus dan sebagainya.

22

4.2.6 Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, disebut regresi linear berganda karena terdapat lebih dari satu variabel bebas dan terikat. Hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

6

Tabel 4.21 Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.119	2.505		.846	.404
	Kompensasi	.314	.097	.289	3.230	.003
	Kepuasan Kerja	.871	.108	.724	8.091	.000

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Hasil output dari aplikasi SPSS pada tabel 4.21 pada Unstandardized Coefficients kolom B pada Constant (a) adalah 2,119, skor dari kompensasi (b1) adalah 0,314, skor dari kepuasan kerja (b2) adalah 0,871. Maka dari data tersebut diperoleh persamaan regresi :

$$Y = 2,119 + 0,314 X_1 + 0,871 X_2 + e$$

Berdasarkan hasil dari persamaan regresi linear berganda dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta 2,119 menyatakan, jika tidak ada kedua variabel penelitian tersebut, maka banyaknya tingkat retensi karyawan adalah sebesar 2,119

2. Nilai X_1 (Faktor Kompensasi) = 0,314 memberikan arti bahwa jika terjadi kenaikan faktor kompensasi sebesar 1 satuan, maka retensi karyawan akan meningkat sebesar 0,314 atau sekitar 31,4%.
3. Nilai X_2 (Faktor Kepuasan Kerja) = 0,871 memberikan arti bahwa jika terjadi kenaikan faktor kepuasan kerja sebesar 1 satuan, maka retensi karyawan akan meningkat sebesar 0,871 atau sekita 87,1%.

5

4.2.7 Uji Hipotesis

a. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Uji regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, disebut regresi linear berganda karena terdapat lebih dari satu variabel bebas dan terikat. Uji parsial dalam data penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Jika nilai signifikansi < 0,05 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya terdapat pengaruh yang signifikansi antara variabel independent terhadap variabel dependent. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya jika nilai signifikansi > 0,05 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikansi antara variabel independen terhadap variabel dependent. Maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

13

Tabel 4.22 Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.119	2.505		.846	.404
	Kompensasi	.314	.097	.289	3.230	.003
	Kepuasan Kerja	.871	.108	.724	8.091	.000

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

16

Berdasarkan rumus $t\text{-tabel} = (\alpha/2 ; n-k-1)$ yang dimana α = tingkat kepercayaan (0,05), n = jumlah sampel, dan k = jumlah variabel, $(\alpha/2 ; n-k-1) = (0,05/2 ; 35-2-1) = 32$ sehingga diperoleh angka T-tabel sebesar 2,03693. Adapun hasil dari perhitungan uji T (secara parsial) dari

13

masing-masing variabel diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel kompensasi, kepuasan kerja menunjukkan hasil :

1. Variabel kompensasi berpengaruh secara signifikansi terhadap retensi karyawan, hal ini diketahui dari nilai probabilitas 0,003 yang nilainya berada dibawah 0,05 serta nilai T-hitung sebesar 3,230 yang nilainya lebih dari T-tabel 2,03693.
2. Variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikansi terhadap retensi karyawan, hal ini diketahui dari nilai probabilitas 0,006 yang nilainya berada dibawah 0,05 serta nilai T-hitung sebesar 8,091 yang nilainya lebih dari T-tabel 2,03693.

30

b. Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji f)

Uji f digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

6

Tabel 4.23 Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	334.882	2	167.441	62.447	.000 ^b
	Residual	85.803	32	2.681		
	Total	420.686	34			
a. Dependent Variable: Retensi Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompensasi						

Berdasarkan tabel 4.23 dapat dinyatakan F hitung sebesar 62,447 lebih besar dari F tabel sebesar 3,29 ($62,447 > 4,15$) dengan nilai signifikan sebesar ($0,000 < 0,05$) yang diperoleh dari hasil rumus $df_1 (n-1) = k-1 = 2-1 = 1$ dan $df_2 (n-k) = n-k = 33-2-1 = 32$, maka dapat dinyatakan bahwa variabel X1, X2 berpengaruh secara simultan terhadap variabel Y.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

6
Tabel 4.24 Hasil Uji Koefisien Determinasi X1 ke Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.615 ^a	.379	.360	2.814

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Berdasarkan hasil tabel diatas didapatkan nilai *R Square* (Koefisien Determinasi) sebesar 0,379 yang artinya pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Retensi Karyawan sebesar 37,9%.

8
Tabel 4.25 Hasil Uji Koefisien Determinasi X2 ke Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.854 ^a	.730	.721	1.857

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil tabel diatas didapatkan nilai *R Square* (Koefisien Determinasi) sebesar 0,730 yang artinya pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap Retensi Karyawan sebesar 73,0%.

18
Tabel 4.26 Hasil Uji Koefisien Determinasi X1, X2 ke Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.892 ^a	.796	.783	1.637

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil tabel diatas bahwa nilai *R Square* adalah 0,796 atau 79,6%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) bahwa variabel Kompensasi (X1), dan Kepuasan Kerja (X2) memiliki pengaruh positif terhadap Retensi Karyawan sebesar 79,6% dan sisanya sebesar 20,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan di PT Liquid Kencana Abadi yang berlokasi Jalan Diponegoro 346. Ilir, Kec. Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli, Sumatera Utara, dapat dikemukakan sebagai dibawah ini :

17

4.3.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan di PT Liquid

Kencana Abadi Kota Gunungsitoli

Menurut Hasibuan (2017:54) kompensasi adalah semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Berdasarkan hasil uji data variabel pengaruh kompensasi terhadap retensi karyawan PT Liquid Kencana Abadi Kota Gunungsitoli diperoleh hasil dengan nilai T-hitung sebesar T-hitung 3,230 > T-tabel 2,03693 dan nilai signifikansi yang didapat 0,003 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis variabel pengaruh kompensasi (X1) H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan PT Liquid Kencana Abadi Kota Gunungsitoli.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kadek Arya Reta Aditeresna, Ni Wayan Mujiati (2019), yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikansi antara kompensasi terhadap retensi karyawan PT Liquid Kencana Abadi Kota Gunungsitoli. Hal ini membuktikan bahwa semakin baiknya pemberian kompensasi maka semakin kuat tingkat retensi karyawan.

44

4.3.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan di PT Liquid

Kencana Abadi Kota Gunungsitoli

Menurut Ririn dan Hady (2014:12) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sesuatu perasaan senang atau tidak senang terhadap pekerjaan yang dilakukan seorang anggota atau karyawan di sebuah organisasi atau perusahaan. Salah satu yang membuat perasaan seseorang senang adalah kenyamanan. Kenyamanan merupakan hal penting bagi setiap karyawan

karena situasi dan kondisi yang nyaman akan mendorong menjalani aktivitas pekerjaannya menjadi puas.

Berdasarkan hasil uji data variabel pengaruh kepuasan kerja terhadap retensi karyawan pegawai PT Liquid Kencana Abadi Kota Gunungsitoli diperoleh hasil dengan nilai T-hitung sebesar T-hitung 8,091 > T-tabel 2,03693 dan nilai signifikansi yang didapat $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis variabel pengaruh kepuasan kerja (X_2) H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan pegawai PT Liquid Kencana Abadi Kota Gunungsitoli.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Shevi Rafsanjhani (2023), yang menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikansi antara kepuasan kerja terhadap retensi karyawan PT Liquid Kencana Abadi Kota Gunungsitoli.

5 4.3.3 Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan di PT Liquid Kencana Abadi Kota Gunungsitoli

Berdasarkan hasil uji data variabel pengaruh kompensasi terhadap retensi karyawan pegawai PT Liquid Kencana Abadi Kota Gunungsitoli diperoleh hasil dengan nilai F-hitung sebesar F-hitung 62,447 > F-tabel 3,29 dan nilai signifikansi yang didapat $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama dari seluruh variabel bebas Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap variabel terikat Retensi Karyawan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi dan Kepuasan Kerja, secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap retensi karyawan.

Dari hasil Uji Koefisien Determinasi pada perhitungan *R Square* adalah 0,796 atau setara dengan 79,6%. *R Square* menunjukkan besarnya pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Berdasarkan hal ini maka diperoleh mengenai pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja mampu menjelaskan hubungannya dengan Retensi

Karyawan sebesar 78,3% yang berarti masih ada variabel lain yang harus diperhatikan dalam memperbaiki Retensi Karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan PT Liquid Kencana Abadi Kota Gunungsitoli adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Kompensasi secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan sebesar 0,379 atau 37,9%, artinya 62,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang belum diteliti pada penelitian ini.
2. Pengaruh Kepuasan secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan sebesar 0,730 atau 73,0%, artinya 27,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang belum diteliti pada penelitian ini.
3. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap Retensi Karyawan sebesar 0,796 atau 79,6%, artinya 20,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang belum diteliti pada penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan temuan serta kesimpulan penelitian, penulis ingin menyampaikan rekomendasi berikut yang diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang terlibat dalam penelitian ini. Saran-saran ini meliputi hal-hal berikut: Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Disarankan untuk meningkatkan Kompensasi dan Kepuasan Kerja karyawan di PT Liquid Kencana Abadi Kota Gunungsitoli agar karyawan cenderung bertahan lebih lama dalam perusahaan.
2. Disarankan agar Kompensasi dan Kepuasan Kerja dilakukan evaluasi dan ditingkatkan dengan berbagai program yang dapat dijalankan oleh perusahaan dan adanya kebijakan yang dapat mendukung program tersebut.

3. Disarankan bahwa dalam penelitian ini Kompensasi memiliki tingkat yang lemah, Kepuasan Kerja memiliki tingkat yang kuat dan pada Kompensasi dan Kepuasan Kerja memiliki tingkat yang kuat dimana Kompensasi dan Kepuasan Kerja ini memiliki pengaruh yang kuat terhadap Retensi Karyawan di PT Liquid Kencana Abadi Kota Gunungsitoli.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditeresna, K. A. R., & Mujiati, N. W. (2018). *Pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap retensi karyawan di Kutabex Hotel. E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(11), 5814-5845.
- Ahmed, Shaheen and Uddin, Md. Nokir. (2019). Job Satisfaction of Bankers and its Impact in Banking: A Case Study of Janata Bank. *Journal ASA*
- D.J. Panjaitan & Firmansyah, "Pelatihan Pengolahan Data Statistik Dengan Menggunakan SPSS". *Prosiding Seminar Nasional Hasil Pengabdian 2018*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Melayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi , Cetakan ke-21*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu. 2020. *Human Capital Management*. Jakarta: Yayasan Kita Menulis.
- Mathis, R. L., and J. H. Jackson. 2016. *Human Resource Management*. Edisi 10 Jilid 3. Salemba Empat. Jakarta.
- Mustika, I. K. (2012). Analisis Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Melalui Komitmen Pengaruhnya Terhadap Intent to Leave Karyawan pada Industri Jasa Perpemandian air panas di Kabupaten Badung dan Kota Denpasar. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*. 3 (1), h: 1-24.
- Nurhidayati. (2016). *Faktor-faktor yang berhubungan dengan retensi karyawan di Rumah Sakit Prikasih Jakarta Tahun 2016*.
- Pradipta Aditya Putu, dan Suwandana Made Gusti I. (2019). Pengaruh Kompensasi, kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap retensi karyawan. Bali. Universitas Udayana.
- Pradipta, P. S. A., & Suwandana, I. G. M. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Rayadi. 2012. Faktor Sumber Daya Manusia Yang Meningkatkan Kinerja Karyawan dan Perusahaan Di Kalbar. *Jurnal EKSOS*. 8(2), pp: 114-119.
- Ririn Nur Indah Sari, Hady Siti Hadijah. 2014. *Peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja. Jurnal pendidikan dan manajemen perkantoran Vol. 1 No. 1, Agustus 2016, Hal. 204-214*.

- S. Zein, *et.al.*, "Pengolahan dan analisis data statistik menggunakan Aplikasi SPSS"
JTEP-Jurnal Teknologi Pendidikan dan Pembelajaran, Vol. 4, No. 1,
Februari 2019
- Sabrina. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UMSUPress.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung :
Alphabet.
- Sulistyan, R. B., & Ermawati, E. (2019). Manajemen Retensi dalam Upaya
Mempertahankan Karyawan melalui Dorongan Kepuasan dan Komitmen. *Wiga:
Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 9(2), 87-98..*University Review*. 6(2), pp :96-
97.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Edisi Kedelapan,
Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. 2022. *MSDM (Prinsip dan Teori*. kota bandung - jawa barat: CV.
Media Sains Indonesia.

PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP RETENSI KARYAWAN DI PT LIQUID KENCANA ABADI KOTA GUNUNGSITOLI

ORIGINALITY REPORT

10%

SIMILARITY INDEX

PRIMARY SOURCES

1	etheses.uinmataram.ac.id Internet	193 words — 1%
2	eprints.uny.ac.id Internet	121 words — 1%
3	e-theses.iaincurup.ac.id Internet	90 words — 1%
4	repository.uiad.ac.id Internet	86 words — 1%
5	eprints.unpak.ac.id Internet	75 words — 1%
6	eprints.walisongo.ac.id Internet	69 words — < 1%
7	repository.upstegal.ac.id Internet	66 words — < 1%
8	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet	54 words — < 1%
9	e-journal.uajy.ac.id Internet	41 words — < 1%

10	repo.iain-tulungagung.ac.id Internet	39 words — < 1%
11	repository.uksw.edu Internet	39 words — < 1%
12	eprints.untirta.ac.id Internet	37 words — < 1%
13	etheses.uin-malang.ac.id Internet	30 words — < 1%
14	www.researchgate.net Internet	26 words — < 1%
15	eprints.pancabudi.ac.id Internet	25 words — < 1%
16	repository.uin-suska.ac.id Internet	21 words — < 1%
17	repository.upbatam.ac.id Internet	21 words — < 1%
18	saborai.id Internet	21 words — < 1%
19	fdocuments.net Internet	19 words — < 1%
20	repository.uinjkt.ac.id Internet	19 words — < 1%
21	repository.uindatokarama.ac.id Internet	18 words — < 1%

22	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet	16 words — < 1%
23	repo.undiksha.ac.id Internet	15 words — < 1%
24	repository.ub.ac.id Internet	15 words — < 1%
25	repository.unibos.ac.id Internet	14 words — < 1%
26	skripsistie.files.wordpress.com Internet	14 words — < 1%
27	repositori.uma.ac.id Internet	13 words — < 1%
28	repository.fe.unj.ac.id Internet	13 words — < 1%
29	repository.usu.ac.id Internet	13 words — < 1%
30	etd.iain-padangsidempuan.ac.id Internet	12 words — < 1%
31	lib.unnes.ac.id Internet	12 words — < 1%
32	repository.ekuitas.ac.id Internet	12 words — < 1%
33	es.scribd.com Internet	11 words — < 1%

repository-feb.unpak.ac.id

34	Internet	10 words — < 1%
35	repository.nobel.ac.id Internet	10 words — < 1%
36	123dok.com Internet	9 words — < 1%
37	docplayer.info Internet	9 words — < 1%
38	eprints.radenfatah.ac.id Internet	9 words — < 1%
39	repository.helvetia.ac.id Internet	9 words — < 1%
40	repository.ugj.ac.id Internet	9 words — < 1%
41	repository.uhn.ac.id Internet	9 words — < 1%
42	repository.umsu.ac.id Internet	9 words — < 1%
43	repository.widyatama.ac.id Internet	9 words — < 1%
44	tambahpinter.com Internet	9 words — < 1%
45	text-id.123dok.com Internet	9 words — < 1%
46	digilib.esaunggul.ac.id	

Internet

8 words — < 1%

47 repository.iainpalopo.ac.id
Internet

8 words — < 1%

48 repository.stienobel-indonesia.ac.id
Internet

8 words — < 1%

49 repository.stikes-bhm.ac.id
Internet

8 words — < 1%

EXCLUDE QUOTES OFF

EXCLUDE SOURCES OFF

EXCLUDE BIBLIOGRAPHY ON

EXCLUDE MATCHES OFF