

Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Retensi Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan SunCity Festival Madiun)**Oleh :****Kevin Dennis Yulian*****Pardiman******Restu Milaningtyas*******Universitas Islam Malang****Abstract**

This study aims to explain the effect of compensation, work stress, and organizational culture on employee job retention. This research was conducted at the Suncity Festival Madiun involving 83 employees through the saturated sample method and data collection was carried out by distributing questionnaires. The data analysis technique used is multiple linear regression. The results of this study indicate that compensation has a significant effect on job retention, work stress has a significant positive effect on job retention, and organizational culture has a significant positive effect on job retention. The company should be able to provide fair compensation to employees to increase employee retention. Companies must also pay attention to pressure at work so that work stress does not occur in employees. Organizational culture is also important to note because when the company instills a good organizational culture, employees have an important role to be able to increase job retention.

Keywords: *Compensation, Work Stress, Organizational Culture, Job Retention*

Latar Belakang

Pandemi Covid-19 berpengaruh terhadap berbagai elemen, termasuk berpengaruh terhadap keberlangsungan di suatu perusahaan karena adanya pengurangan jumlah karyawan perusahaan, keinginan dari karyawan itu sendiri untuk resign dari perusahaan maupun terkena PHK. Hubungan PHK dan Retensi Karyawan adalah keterkaitan antara pengunduran diri, pemberhentian oleh perusahaan atau habis kontrak dengan upaya perusahaan untuk mempertahankan karyawan untuk tetap loyal dan agar tidak mudah resign/keluar.

Masalah karyawan yang meninggalkan satu perusahaan untuk bekerja pada pesaing bukanlah hal baru di industri mal, hotel, dan kolam renang. Karyawan cenderung berpikir bahwa mereka bekerja sebagai pijakan dan pindah ke perusahaan yang lebih menjanjikan, yang merupakan fenomena normal dan dianggap normal, membantu meningkatkan turnover karyawan SunCity Festival Madiun.

Melihat kondisi karyawan SunCity Festival Madiun yang semakin berkurangnya pegawai atau pekerja karena faktor pandemic Covid-19 yang belum pasti kapan berakhir. Maka HRD SunCity Festival menerapkan penggunaan system Retensi Kerja Karyawan supaya karyawan tidak mudah resign. Dengan adanya penerapan program Retensi Kerja Karyawan harapannya SunCity Festival Madiun meningkatkan kualitas dan provit perusahaan.

Retensi Karyawan terjadi karena adanya tekanan dari seitiap pribadi karyawan itu sendiri, bisa juga dari lingkungan sekitarnya atau perusahaanya. Diantaranya dengan adanya pandemic Covid-19 yang dimulai dari tahun 2020 sampai sekarang masih belum terlesaikan. Untuk tekanan

kerja antara lain adanya pencapaian target tertentu dari atasan ke karyawan dengan waktu yang terbatas.

SunCity Festival Madiun Terletak di pusat kota Madiun, dengan luas tanah 6,7 hektar, di sebuah van, area super blok dengan bisnis, komersial, pusat hiburan, pertokoan, pusat perbelanjaan, hotel dan ruang konvensi. sebuah konsep. , Pusat olahraga, taman air, taman hiburan. *SunCity Festival* Madiun telah menjadi ikon kota Madiun. Kawasan ini memiliki konsep hiburan satu atap yang terdiri dari pusat perbelanjaan, hotel, pusat olahraga, ruang konvensi, taman air dan taman hiburan, bangunan komersial, restoran jangkar, dan masjid. Lokasinya di Jl. Perman No. 8 Kota Madiun berada tepat di sebelah Carrefour Madiun. Mal ini memiliki tempat parkir dalam dan luar ruangan yang sangat besar. Terdapat sebuah bangunan komersial di area halaman mall ini. Perusahaan domestik dan internasional terkenal seperti Naavagreen (Salon Kecantikan), DIVA (Karaoke Keluarga), *Coffee Toffee* (Coffee Cafe), *Smile Home Shopping*, D`COST, KFC Inonesia Salon beroperasi di area ini. Rudy, Bankjatim, *Mega Finance*, *MS Glow Skin Care*, Samsung *Service Center*, Bucopin Finance, XL Center Kawasan ini juga merupakan tempat wisata populer Madiun, Water & Theme Parks. Tepat di sebelah Sun City Mall, terdapat hotel bernama Sun Hotel yang memiliki sport center, convention hall, masjid, dan toko tempat berkumpulnya tenant-tenant ternama Indonesia. Itu juga dilengkapi dengan Bioskop Bintang Internasional.

Tinjauan Pustaka

Penelitian Terdahulu

Pertama penelitian yang dilakukan Stefhani Stefhani (2014) yang berjudul “Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Retensi Karyawan di Ford Jakarta Pusat” Hasil penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Stres Kerja dan Organisasi Dampak Kewarganegaraan pada Kepuasan Kerja dan Dampaknya pada Retensi Karyawan Ford Jakarta Pusat memiliki 50 karyawan yang disurvei.

Kedua penelitian yang dilakukan oleh Kadek Arya Reta Aditeresna (2018) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan di Kutabex Hotel” Hasil penelitian ini dilaksanakan di Hotel Kutabex yang memiliki 68 karyawan dengan menggunakan metode sampling jenuh.

Ketiga dilakukan oleh Putu dan I Gusti (2019) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Pengembangan Karir, Terhadap Retensi Karyawan” Hasil Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kompensasi atas retensi karyawan, kepuasan kerja, dan dampak pengembangan karir. Survei dilakukan di Pemandian Air Panas Batur Banli yang memiliki total 83 karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan metode sensus (saturasi). Sampel). Survei dengan Data Analytical Tools Menggunakan Regresi Berganda Hasil survei ini reward berpengaruh positif signifikan terhadap retensi karyawan, dan kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Memberikan program pengembangan karir secara adil kepada seluruh karyawan.

Keempat penelitian yang dilakukan oleh Pubarini, Hidayat, dan Hartono (2021) yang berjudul “Analisis Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kompensasi Terhadap Peningkatan Retensi Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan KUD Sri Tanjung Desa Krai)” Hasil penelitian ini adalah untuk meningkatkan Retensi sebagian atau simultan staf KUD Sri Tanjung Desa Krai. Populasi survei ini adalah semua. Jumlah sampel belajar adalah 30.

Kelima penelitian dilakukan oleh Octarini, Sihite, dan Supriyadi (2021) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas *Outsource* Dengan

Retensi Karyawan Sebagai Variabel Intervening”. Hasil penelitian ini adalah Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada banyak faktor, baik di dalam maupun di luar organisasi. Dari dalam, budaya perusahaan dan lingkungan kerja yang sama mempengaruhi fluktuasi dalam retensi karyawan. Data survei ini menggunakan metode SEM menggunakan SmartPLS 3.9, dan data survei berasal dari Google Form dan data survei didistribusikan melalui Google Forms dan hingga 204 responden dan forum diskusi kelompok.

Kajian Teoritis

Kompensasi

Penghargaan atau kompensasi tergantung pada kontribusi yang diberikan kepada perusahaan dalam bentuk bonus harus dibagikan. Subsidi dan tunjangan sosial perlu diintegrasikan ke dalam sistem penghargaan. Dengan begitu, penghargaan dan bonus tambahan berdasarkan sumbangan karyawan dapat menjadi insentif yang valid untuk meningkatkan kinerja individu (Acheampong dari Timoti Hendro, 2018).

Stres Kerja

Stres Kerja merupakan sebagai allostasis untuk situasi luar yang mengakibatkan penyimpangan fisik, mental, perilaku bagi anggota perusahaan (Luthans, 2006).

Budaya Organisasi

Budaya Organisasi berkembang dengan meningkatnya dinamika iklim dalam organisasi, dan sosiologi berkembang sejalan dengan pentingnya budaya. Implikasi suatu negara dapat dilihat dari perspektif yang berbeda, karena dampaknya begitu luas (Trice dan Bayer, 2018).

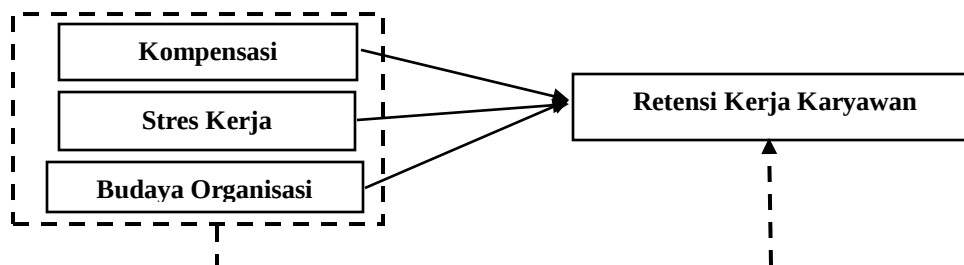
Retensi Kerja Karyawan

Retensi Karyawan adalah Kemampuan perusahaan untuk mempertahankan karyawan potensial yang dimiliki perusahaan agar tetap loyal kepada perusahaan (Sumarni, 2011)

Kerangka Konseptual

Berdasarkan penjabaran landasan teori dan penelitian terdahulu maka dapat disusun suatu kerangka pikiran dalam penelitian ini yaitu variabel bebas adalah Kompensasi (X1), Stres Kerja (X2), dan Budaya Organisasi (X3) sedangkan variabel terikat adalah Retensi Kerja Karyawan (Y) pada Karyawan *SunCity Festival* Madiun. Secara sistematis kerangka pemikiran dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.1 *Kerangka Konseptual*



Keterangan :

- : Pengaruh secara parsial
- - - - -→ : Pengaruh secara simultan

Hipotesis

Hipotesis adalah asumsi awal dari pernyataan masalah yang disiapkan yang harus dibuktikan kebenarannya. Penelitian ini menguji hipotesis sebagai berikut

- H1 : Kompensasi, Stres Kerja, dan Budaya Organisasi secara simultan Berpengaruh signifikan terhadap Retensi Kerja Karyawan
- H2 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Retensi Kerja Karyawan
- H3 : Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Retensi Kerja Karyawan
- H4 : Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Retensi Kerja Karyawan.

Metode Penelitian

Jenis penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015:14) bahwa pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada peneliti populasi atau sampel tertentu dan pengambilan sampel secara random dengan pengumpulan data menggunakan instrumen, analisis data bersifat statistic.

Populasi dan Sampel

Populas dalam penelitian ini adalah Karyawan *SunCity Festival* Madiun. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin Sugiyono (2018:197)

$$N = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$
$$N = \frac{105}{1 + 105 (0.05)^2}$$
$$N = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$
$$N = \frac{105}{1 + 105 (0,05)^2}$$
$$N = \frac{105}{1 + 105 (0,0025)}$$
$$N = \frac{105}{1 + 0,2625}$$
$$N = \frac{105}{1,2625}$$
$$N = 83,1683$$
$$N = 83$$

jadi dapat diketahui dari perhitungan tersebut jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 83 sampel.

Definisi Operasional Variabel

a. Retensi Kerja Karyawan

Retensi Karyawan adalah Kemampuan perusahaan untuk mempertahankan karyawan potensial yang dimiliki perusahaan agar tetap loyal kepada perusahaan (Sumarni, 2011). Retensi Kerja Karyawan ini diukur menggunakan indikator:

1. Penghargaan
2. Komponen

3. Peluang Karir

b. Kompensasi

Penghargaan atau kompensasi tergantung pada kontribusi yang diberikan kepada perusahaan dalam bentuk bonus harus dibagikan. Subsidi dan tunjangan sosial perlu diintegrasikan ke dalam sistem penghargaan. Dengan begitu, penghargaan dan bonus tambahan berdasarkan sumbangan karyawan dapat menjadi insentif yang valid untuk meningkatkan kinerja individu (Acheampong dari Timoti Hendro, 2018). Kompensasi ini diukur menggunakan indikator:

1. *Asuransi*, adalah jaminan perlindungan untuk menerima ganti rugi atas kejadian yang tidak diharapkan yang mungkin terjadi, seperti kematian, kehilangan, kerusakan atau sakit.
2. *Gaji*, adalah imbalan berupa uang yang diterima seorang pegawai atas kedudukannya sebagai pegawai yang menyumbangkan tenaga dan pikirannya untuk mencapai tujuan perusahaan.
3. *Tunjangan*, berarti jumlah uang yang diberikan atau dialokasikan secara teratur untuk tujuan tertentu.

c. Stres Kerja

Stres Kerja merupakan sebagai allostasis untuk situasi luar yang mengakibatkan penyimpangan fisik, mental, perilaku bagi anggota perusahaan (Luthans, 2006). Stres Kerja ini diukur menggunakan indikator:

1. *Khawatir*, takut, emosi spesifik di tempat kerja berhubungan dengan yang dialami oleh pekerja karena banyak faktor di tempat kerja.
2. *Gelisah*, kecemasan yang dirasakan karyawan saat melaksanakan tugasnya. Ini biasanya karena risiko tugas terlalu tinggi
3. *Tekanan*, rasa tekanan yang dirasakan karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka dan melakukan pekerjaan mereka. Hal ini dapat disebabkan oleh pekerjaan itu sendiri.
4. *Frustrasi*, kekecewaan tentang tidak mencapai sesuatu atau mencapai tujuan. Ini biasanya karena mereka tidak senang dengan pekerjaan mereka.

d. Budaya Organisasi

Budaya Organisasi berkembang dengan meningkatnya dinamika iklim dalam organisasi, dan sosiologi berkembang sejalan dengan pentingnya budaya. Implikasi suatu negara dapat dilihat dari perspektif yang berbeda, karena dampaknya begitu luas (Trice dan Bayer, 2018). Budaya Organisasi ini diukur menggunakan indikator:

1. *Ketanggapan*, Diharapkan buat tanggap pada menjalankan perintah organisasi atau tanggap pada memilih perilaku dan berfikir.
2. *Dorongan*, Pada organisasi perlu adanya dorongan atau dukungan menurut pimpinan supaya karyawan bisa menjalankan tugas menggunakan baik.
3. *Kepemimpinan*, Hal ini berlaku pada memilih nilai-nilai dan perilaku yang akan diterapkan pada organisasi sang pimpinan perusahaan.
4. *Keramahan*, Pemimpin perlu buat meningkatkan keramahan pada karyawan supaya bisa berakibat tauladan bagi karyawan.
5. *Kemampuan*, Sangat krusial pada kaitannya mencapai tujuan menurut organisasi lantaran kemampuan yang baik menurut seseorang pemimpin akan menerima output yang baik kemampuan yang jelek menurut seseorang pemimpin akan menerima output yang jelek pula.

Metode Pengumpulan Data dan Analisis Data

Metode pengumpulan data dan analisis data Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, skala pengukurannya adalah skala Likert, dan analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis data kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Teknik penganalisaan data yang dipergunakan adalah analisis regresi linier berganda. Ada berbagai tahap yang harus dilakukan, antara lain:

Pembahasan dan Implementasi

Uji Instrumen

Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Kompensasi	X1.1	0,753	0.2159	Valid
	X1.2	0,689	0.2159	
	X1.3	0,845	0.2159	
Stres Kerja	X2.1	0,701	0.2159	Valid
	X2.2	0,675	0.2159	
	X2.3	0,787	0.2159	
	X2.4	0,827	0.2159	
Budaya Organisasi	X3.1	0,712	0.2159	Valid
	X3.2	0,738	0.2159	
	X3.3	0,764	0.2159	
	X3.4	0,789	0.2159	
	X3.5	0,727	0.2159	
Retensi Kerja	Y1	0,788	0.2159	Valid
	Y2	0,750	0.2159	
	Y3	0,813	0.2159	

Menurut data di atas seluruh item pernyataan diperoleh nilai r hitung > r tabel. Hal ini menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji validitas di atas, maka item pernyataan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kompenasi	0,809	Reliabel
2	Stres Kerja	0,797	Reliabel
3	Budaya Organisasi	0,792	Reliabel
4	Retensi Kerja	0,817	Reliabel

Menurut data di atas, menunjukkan bahwa semua variabel memiliki hasil yang reliabel. Disebut reliabel karena nilai cronbach's alpha > 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		83
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.48310975
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.054
	Negative	-.081
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		

Berdasarkan hasil uji diatas menunjukkan bahwa nilai probabilitas > 0,05. Degan hasil probabilitas ialah 0,200 artinya data pada penetia ini terdistribusi dengan normal.

Uji Multikolnietas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolnietas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.744	1.339		-1.302	.197		
	Kompensasi	.592	.125	.455	4.718	.000	.577	1.733
	Stres Kerja	.063	.063	.079	.998	.321	.848	1.180
	Budaya Organisasi	.249	.069	.346	3.603	.001	.582	1.718

a. Dependent Variable: Retensi Kerja

a. Dependent Variable: Retensi Kerja

Nilai VIF untuk variabel berdasarkan Tabel 4.13 adalah Kompensasi 1,733, variabel Stres Kerja sebesar 1,180, dan variabel Budaya Organisasi 1,718. Ketiga variabel tersebut memiliki nilai (VIF) < 10. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel bebas diduga tidak terjadi persoalan multikolnietas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.910	.828		3.512	.001
	Kompensasi	-.202	.078	-.366	2.598	.211
	Stres Kerja	-.005	.039	-.016	-.138	.890
	Budaya Organisasi	.036	.043	.120	.853	.396

a. Dependent Variable: abs. res

a. Dependent Variable: abs_res

Tabel di atas menyatakan bahwa tingkat signifikan variabel Kompensasi sebesar 0,211, Stres Kerja sebesar 0,890 dan variabel Budaya Organisasi sebesar 0,396. Kedua variabel tersebut memiliki nilai tingkat signifikan > 0,05 jadi dapat dikatakan ketiga variabel tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas karena tingkat signifikan kedua variabel tersebut > 0,05.

Analisis Linier Berganda

Tabel 6 Hasil Uji Analisis Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.744	1.339		-1.302	.197
	Kompensasi	.592	.125	.455	4.718	.000
	Stres Kerja	.063	.063	.079	.998	.321
	Budaya Organisasi	.249	.069	.346	3.603	.001

a. Dependent Variable: Y

a. Dependent Variable: Y

a. Dependent Variabel: Retensi Kerja Karyawan

1. Berdasarkan persamaan model regresi tersebut, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:
2. Nilai konstanta sebesar -1,744 artinya jika variabel kompensasi, stres kerja, dan budaya organisasi nilainya 0, maka Retensi Karyawan *SunCity Festival* Madiun -1,744.
3. Nilai koefisien regresi ($b_1 X_1$) Kompensasi menunjukkan nilai 0.592. Ini dapat diartikan bahwa jika terjadi peningkatan Kompensasi, maka Retensi Kerja akan meningkat sebesar 0.592.
4. Nilai koefisien regresi ($b_2 X_2$) variabel Stres Kerja menunjukkan nilai 0.063. Ini dapat diartikan bahwa jika terjadi peningkatan Stres Kerja, maka Retensi Kerja akan meningkat sebesar 0.063.

5. Nilai koefisien regresi ($b_3 \cdot X_3$) variabel Budaya Organisasi menunjukkan nilai 0.249. Ini dapat di artikan bahwa jika terjadi peningkatan pada Budaya Organisasi, maka Retensi Kerja juga akan meningkat sebesar 0.249.

Uji Hipotesis

Uji F

Tabel 8 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	245.511	3	81.837	35.844	.000 ^b
	Residual	180.368	79	2.283		
	Total	425.880	82			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1						

a. Dependent Varabel: Retensi Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Stres Kerja, Budaya Organisasi

Dari tabel tersebut dapat di simpulkan untuk instrumen variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Uji t

Untuk mengetahui pengaruh dari tiap-tiap Variabel bebas / independen terhadap Variabel terikat / dependen maka digunakanlah Uji t dan digunakan untuk menguji secara parsial. Variabel bebas membentuk model regresi disimpulkan berpengaruh signifikan jika nilai signifikansi ($p\text{-value}$) < 0,05.

Tabel 9 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.744	1.339		-1.302	.197
	Kompensasi	.592	.125	.455	4.718	.000
	Stres Kerja	.063	.063	.079	.998	.321
	Budaya Organisasi	.249	.069	.346	3.603	.001
a. Dependent Variable: Y						

Implikasi Hasil Penelitian

Kompensasi, Stres Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Retensi Kerja Karywan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi, Stres Kerja, dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Retensi Kerja Karyawan. Hasil uji hipotesis secara simultan yang dilakukan pada karyawan Suncity Festival Madiun memperoleh nilai F_{hitung} sebesar 23,275 > F_{tabel} sebesar 2,90 dan nilai probabilitas yaitu 0,000, dimana nilai probabilitas tersebut lebih kecil dari pada taraf signifikansi 0,05. Maka H_1 diterima yang menyatakan bahwa terdapat Kompensasi, Stres Kerja, dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Retensi Kerja Karyawan Suncity Festival Madiun.

Kompensasi, Stres Kerja, dan Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Retensi Kerja Karyawan

a) Kompensasi Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Retensi Kerja Karyawan *SunCity Festival Madiun*

Pengaruh kompensasi terhadap retensi pekerjaan menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi, semakin rendah keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Retensi Kerja.

Penelitian di atas sejalan dengan Penelitian Kadek (2018) yaitu “Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Pengembangan Karir, Terhadap Retensi Karyawan di Kutabe Hotel”. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat retensi karyawan terhadap pelanggan yang sudah ada Retensi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat retensi karyawan terhadap pelanggan lama. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan dan memberikan program pengembangan kepada seluruh karyawan.

Penelitian di atas juga sejalan dengan Penelitian Putu dan I Gusti (2019) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Pengembangan Karir, Terhadap Retensi Karyawan” Hasil Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kompensasi atas retensi karyawan, kepuasan kerja, dan dampak pengembangan karir.

b) Stres Kerja Berpengaruh Positif Tidak Signifikan Terhadap Retensi Kerja Karyawan *SunCity Festival Madiun*

Bahwa adanya pengaruh Stres Kerja terhadap Retensi Kerja menunjukkan bahwa semakin rendah Stres Kerja maka semakin kecil keinginan karyawan untuk tidak keluar dari perusahaan, dengan demikian Stres Kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Retensi Kerja. Dari hasil kuesioner banyak karyawan yang menjawab “Saya glesiah ketika saya tidak menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu” dengan presentase mean 4,15. Stres Kerja didefinisikan sebagai respons adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis, dan perilaku pada anggota organisasi.

Penelitian di atas tidak sejalan dengan Penelitian Stefhani Stefhani (2014) yang berjudul “Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Retensi Karyawan di Ford Jakarta Pusat” Hasil penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Stres Kerja dan Organisasi Dampak Kewarganegaraan pada Kepuasan Kerja dan Dampaknya pada Retensi Karyawan Ford Jakarta Pusat.

c). Budaya Organisasi Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Retensi Kerja Karyawan *SunCity Festival Madiun*

Bahwa adanya pengaruh Budaya Organisasi terhadap Retensi Kerja menunjukkan bahwa semakin tinggi budaya organisasi maka semakin kecil keinginan karyawan untuk tidak keluar dari perusahaan, dengan demikian budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Retensi Kerja. Dari hasil kuesioner banyak karyawan yang menjawab “Perusahaan menanamkan pentingnya kebersamaan dalam mencapai tujuan / target kerja” dengan presentase mean 4,28.

Penelitian di atas sejalan dengan penelitian Octarini, Sihite, dan Supriyadi (2021) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas *Outsource* Dengan Retensi Karyawan Sebagai Variabel Intervening”. Hasil penelitian ini adalah Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada banyak faktor, baik di dalam maupun di luar organisasi. Dari dalam, budaya perusahaan dan lingkungan kerja yang sama mempengaruhi fluktuasi dalam retensi karyawan.

Simpulan dan Saran

Simpulan

Penjelasan dan pembahasan, kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. Hasil pembahasan pada penelitian ini adalah Kompensasi, Stres Kerja, dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Retensi Kerja karyawan Suncity Festival Madiun. Oleh karena itu kita dapat menyimpulkan bahwa Kompensasi, Stres Kerja, dan Budaya Organisasi efektif dalam meningkatkan Retensi Kerja karyawan Suncity Festival Madiun.
2. Dari hasil pembahasan dalam penelitian ini kompensasi berpengaruh signifikan terhadap retensi Retensi Kerja karyawan *SunCity Festival* Madiun.
3. Dari hasil pembahasan dalam penelitian Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap retensi Retensi Kerja karyawan *SunCity Festival* Madiun.
4. Dari hasil pembahasan, variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap retensi pekerjaan. Hal ini dapat dipahami bahwa terciptanya budaya organisasi yang baik mempengaruhi retensi karyawan *SunCity Festival* Madiun.

Saran

Berdasarkan hasil survei, kita dapat memberikan beberapa saran, seperti:

1. Menampilkan hasil tanggapan dari variabel Kompensasi ada indikator dari pernyataan “Saya mendapatkan tunjangan sesuai dengan yang saya harapkan/butuhkan”, memperoleh dibawah rata-rata, untuk itu perlu ada pembenahan hubungan antara perusahaan dan karyawan agar lebih meningkatkan dan memberi tunjangan sesuai kebutuhan karyawan.
2. Menampilkan dari hasil tanggapan dari variabel stres kerja, rata-rata tertinggi responden adalah “Saya gugup jika tidak menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu”, sehingga perusahaan memiliki beban kerja yang sesuai dan kerangka waktu yang efektif.
3. Menampilkan hasil tanggapan dari variabel Budaya Organisasi ada indikator dari pernyataan “Perusahaan mewujudkan kesetaraan di tempat kerja untuk semua karyawan” memperoleh dibawah rata-rata, untuk itu perlu adanya peningkatan dari perusahaan untuk mewujudkan kesetaraan di tempat kerja untuk seluruh karyawan dalam perusahaan tersebut.
4. Menampilkan hasil tanggapan dari variabel Retensi Kerja terdapat indikator dari pernyataan “Saya ingin bekerja di perusahaan ini sampai pensiun” masih dibawah rata-rata, untuk itu perusahaan perlu menanamkan kenyamanan dalam bekerja agar karyawan mau bekerja sampai dengan pensiun.

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melanjutkan dan mengembangkan penelitian ini lebih lanjut, dengan menambah atau menghilangkan variabel lain yang dapat mempengaruhi Retensi Kerja Karyawan *SunCity Festival* Madiun, diharapkan penelitian ini dapat diperbaiki.

Daftar Pustaka

- Hidayat, dan Hartono (2021) *Analisis Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan KUD Sri Tanjung Desa Krai)*. Vol 4 No 1: The Strategy of Creative Economy Development Through Small Business and Culture
- Kadek Arya Reta Aditresna, & Mujiati (2018). *Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan Di Kutabex Hotel*. Manajemen Unud, Vol. 7, No. 11, 2018: 5814 – 5845.
- Luthans, J. Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Terjemahan oleh Vivin Andhika Yuwono,dkk. Yogyakarta : ANDI.

-
- Putu Suindra Aditya Pradipta, I Gusti Made Suwandana (2013). *Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali. Vol. 8, No. 4, 2019: 2409 – 2437
- Sihite, dan Supriyadi (2021) *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Outsource Dengan Retensi Karyawan Sebagai Variabel Intervening*. Vol 8, No 1.
- Stefhani. Laksmi Sito Dwi Irvianti (2014). *Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Retensi Karyawan di Ford Jakarta Pusat*. Vol. 5 No. 1
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*. Bandung : Alfabeta.
- Sumarni Murti. (2011). *Pengaruh Employee Retention Terhadap Turnover Intention Dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Fakultas Universitas PGRI Yogyakarta. Vol. 8.
- Timoti, Hendro. (2018) *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap CV. Karya Gemilang*. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra. Vol 6, No. 1

Kevin Dennis Yulian *) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Pardiman **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Restu Millaningtyas ***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma