

Analisis Faktor Dominan yang Mempengaruhi Retensi Karyawan pada Perusahaan Manufaktur

Suci Indah Afiani^{1*}, Andi Erna Mulyana^{2*}

* Politeknik Negeri Batam

Program Studi Administrasi Bisnis Terapan, Jurusan Manajemen Bisnis

Batam Centre, Jl. Ahmad Yani, Tlk Tering. Kec. Batam Kota, Kota Batam, Kepulauan Riau 29461

E-mail: suciindahafianii@gmail.com, andierna@polibatam.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor mana saja yang paling dominan dari faktor komitmen organisasional, pengembangan karir, penghargaan, lingkungan kerja, *Work Life Balance* yang berpengaruh terhadap retensi karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data penelitian. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu *random sampling* dan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor komitmen organisasi, pengembangan karir, penghargaan, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap retensi karyawan. Sedangkan, faktor *Work Life Balance* tidak berpengaruh terhadap retensi karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan juga bahwa diantara semua faktor yang dianalisis, faktor pengembangan karir merupakan faktor yang paling dominan.

Kata kunci: Komitmen Organisasi, Pengembangan Karir, Penghargaan, Lingkungan Kerja, *Work Life Balance*, dan Retensi Karyawan

Abstract

This study aims to determine which factors are the most dominant of organizational commitment factors, career development, rewards, work environment, Work Life Balance that affect employee retention. The research method used is quantitative by using a questionnaire as a research data collection tool. This study uses a sampling technique that is random sampling and uses multiple linear regression analysis. The results showed that the factors of organizational commitment, career development, rewards, and work environment had an effect on employee retention. Meanwhile, the Work Life Balance factor has no effect on employee retention. Based on the results of the study, it was also found that among all the factors analyzed, the career development factor was the most dominant factor.

Keywords: Organizational Commitment, Career Development, Reward, Work Environment. Work Life Balance, and Employee Retention

1. Pendahuluan

Dalam lingkungan manufaktur yang semakin berkembang dan kompetitif, perusahaan mencoba untuk mencari cara untuk selalu bertahan di segala kondisi. Dalam perkembangan manufaktur saat ini, usaha untuk mempertahankan karyawan menjadi permasalahan dalam berbagai organisasi.

Retensi karyawan menjadi sebuah tantangan *Human Resources Department* untuk melakukan berbagai upaya mempertahankan karyawan. Retensi

karyawan dapat dideskripsikan sebagai upaya pemertahanan karyawan potensial agar tetap berada di lingkungan organisasi. Merujuk pada gagasan Mathis dan Jackson (2006) retensi dapat dideskripsikan sebagai upaya pemertahanan karyawan potensial di suatu organisasi ataupun untuk kepentingan pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan tersebut.

Pengelolaan sumber daya manusia yang tidak sesuai dapat terjadi karyawan yang berhenti dari pekerjaan sehingga, mengakibatkan tingkat karyawan yang keluar mengalami kenaikan. Keadaan ini

membuat perusahaan mengalami kerugian. Maka dari itu, retensi karyawan dilakukan agar tidak kehilangan karyawan yang memiliki bakat yang potensial dan dapat dilakukan strategi untuk mencegah karyawan untuk melakukan tindakan tersebut.

Terdapat beberapa macam faktor yang mampu mempengaruhi retensi karyawan, salah satunya komitmen organisasional. Menurut Ni Komang, dkk (2019) hasil penelitiannya adalah komitmen organisasional menyuguhkan pengaruh yang positif serta signifikan pada retensi karyawan. Hasil penelitiannya terlihat bahwa meningkatnya komitmen organisasional karyawan dalam perusahaan berpengaruh pada meningkatnya retensi karyawan. Faktor lainnya adalah Pengembangan Karir. Hasil penelitian Ni Komang, dkk (2019) mengatakan bahwa faktor pengembangan karir terlihat berdampak positif terhadap retensi karyawan. Hal tersebut dapat diamati melalui adanya upaya optimalisasi pengembangan karier akan menyuguhkan dampak berupa retensi karyawan yang meningkat.

Selain faktor pengembangan karir terdapat faktor Penghargaan. Adapun penelitian mengenai Penghargaan (*reward*) terhadap retensi karyawan yaitu, Menurut Permata & Rahardja (2016) berdasarkan penelitian bahwa *Reward* berpengaruh positif dan signifikan. Maka dari itu semakin baik perusahaan memberikan *reward* kepada karyawan maka karyawan akan tetap bertahan di perusahaan.

Faktor lainnya adalah lingkungan kerja. Hasil penelitian Rattu, dkk (2018) menunjukkan terdapat pengaruh yang positif yang berada di antara lingkungan kerja pada retensi karyawan. Hal ini terlihat bahwa lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan memiliki kenyamanan dan memiliki perasaan tenang untuk bekerja dan menjadikan perusahaan berusaha untuk meningkatkan perubahan yang lebih baik pada lingkungan kerja supaya mampu mempertahankan karyawan.

Terdapat aspek lainnya yang mampu memberi suatu pengaruh retensi karyawan adalah *Work Life Balance*. Menurut Kossivi, dkk (2016) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa *Work Life Balance* merupakan keseimbangan kehidupan kerja menjadi

faktor penting untuk karyawan untuk memutuskan tetap berada dalam organisasi. Karyawan yang mempunyai kemampuan dalam menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi secara profesional.

Sebagai perusahaan yang memiliki tujuan untuk memberdayakan karyawan untuk memanfaatkan energi serta sumber daya secara optimal. Pengelolaan sumber daya manusia di masa revolusi industri serta kemajuan teknologi yang sangat pesat merupakan sebuah tantangan di lingkungan industri khususnya manufaktur. Berdasarkan tujuan perusahaan sebuah perusahaan *Manufaktur* di Batam untuk memberdayakan energi dan sumber daya, maka dari itu perlu adanya evaluasi terkait upaya-upaya yang dapat mempertahankan karyawan. Dengan melaksanakan program yang tepat untuk karyawan maka akan mudah untuk menentukan faktor mana yang sesuai dengan karyawan.

2. Tinjauan Pustaka

Faktor komitmen organisasional menurut penelitian Darmika dan Sriathi (2019) semakin kuatnya atas suatu komitmen organisasional yang terdapat pada suatu karyawan dalam organisasi, maka semakin besarnya kemungkinan atas suatu level retensi karyawan. Komitmen organisasional dianggap sebagai kontribusi individu kepada perusahaan menunjukkan kepedulian yang tulus terhadap kesejahteraan organisasi.

Sedangkan, Pengembangan karir menurut Goperma, dkk (2018) menunjukkan bahwa pengembangan karir merupakan faktor dominan dari keinginan karyawan untuk tetap tinggal, dalam hal ini menggambarkan bahwa jika organisasi memberikan jenjang karir yang kuat, maka karyawan akan lebih memilih untuk bertahan. Hasil penelitian lain menunjukkan bahwa faktor penghargaan menurut Permata, dkk (2016) penghargaan memberi suatu pengaruh yang bersifat positif pada retensi karyawan. Maka, semakin baik situasinya, semakin tinggi retensi karyawan.

Sedangkan, Hasil penelitian Rattu, dkk (2018) bahwa lingkungan kerja mampu memberi suatu

pengaruh secara positif terhadap retensi karyawan. Menurut Bangun (2012) Lingkungan kerja tidak langsung mampu memberi suatu pengaruh terhadap proses produksi pada perusahaan manufaktur tetapi lingkungan kerja dapat mampu memberi suatu pengaruh yang bersifat secara langsung pada karyawan yang melaksanakan kegiatan produksi dalam perusahaan manufaktur. Lingkungan kerja yang positif mampu menjadikan suatu karyawan berada dalam keadaan tenang dan nyaman yang kondusif untuk produktivitas dan menjadikan perusahaan berusaha untuk melakukan perubahan untuk menjadi lebih baik dalam lingkungan kerja agar hal tersebut dapat memotivasi karyawan untuk tetap tinggal di perusahaan.

Menurut Kossivi, dkk (2016) dalam penelitiannya terlihat bahwa *Work Life Balance* merupakan keseimbangan atas suatu kehidupan dan pekerja yaitu salah satu faktor penting bagi karyawan untuk memutuskan tetap berada dalam organisasi. 'Karyawan yang mempunyai kemampuan dalam menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi secara profesional supaya mampu menjadikan suatu karyawan lebih produktif dalam hal melaksanakan suatu pekerjaan maka mampu adanya pengurangan atas suatu konflik antara kehidupan pribadi maupun kehidupan pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang dan tinjauan pustaka, maka pada penelitian ini dikembangkan beberapa hipotesis sebagai berikut:

1. H0: Komitmen Organisasional tidak mampu memberi suatu pengaruh signifikan pada retensi karyawan di perusahaan manufaktur.
H1: Komitmen Organisasional mampu memberi suatu pengaruh signifikan pada retensi karyawan di perusahaan manufaktur.
2. H0: Pengembangan Karir tidak mampu memberi suatu pengaruh signifikan pada retensi karyawan di perusahaan manufaktur.
H2: Pengembangan Karier mampu memberi suatu pengaruh signifikan pada retensi karyawan di perusahaan manufaktur.

3. H0: Penghargaan tidak mampu memberi suatu pengaruh signifikan pada retensi karyawan di perusahaan manufaktur.
H3: Penghargaan mampu memberi suatu pengaruh signifikan pada retensi karyawan di perusahaan manufaktur.
4. H0: Lingkungan Kerja tidak mampu memberi suatu pengaruh signifikan pada retensi karyawan di perusahaan manufaktur.
H4: Lingkungan Kerja mampu memberi suatu pengaruh signifikan pada retensi karyawan di perusahaan manufaktur.
5. H0: *Work Life Balance* tidak mampu memberi suatu pengaruh signifikan pada retensi karyawan di perusahaan manufaktur.
H5: *Work Life Balance* mampu memberi suatu pengaruh signifikan pada retensi karyawan di perusahaan manufaktur.

Setelah melihat adanya pengaruh atau tidak dari masing-masing faktor tersebut diatas, kemudian akan dilihat faktor manakah yang berpengaruh secara dominan terhadap retensi karyawan.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan mengambil sampel pada salah satu perusahaan manufaktur di Batam. Sampel pada penelitian ini merupakan karyawan yang bekerja pada bagian produksi dengan masa kerja minimal tiga tahun.

Teknik *probability sampling*, khususnya random sampling, digunakan sebagai teknik penarikan sampel. Dari total populasi sebesar 131 karyawan, diperoleh jumlah sampel sebanyak 100 karyawan berdasarkan rumus Slovin. Sehingga ditetapkan bahwa sampel penelitian ini minimal sejumlah 100 responden.

Validitas dan reliabilitas alat penelitian diuji sebagai bagian dari pengolahan data penelitian ini. Semua butir pertanyaan penelitian ini lolos uji validitas, artinya dapat dipergunakan untuk penelitian selanjutnya. Sedangkan, Uji reliabilitas dengan kriteria Nilai Cronbach alpha > Cronbach's alpha dengan standarisasi cronbach alpha sebesar 0,60. Dari

tabel diatas menunjukkan hasil $0,965 >$ dari pada $0,60$. Maka dari itu, dikatakan *reliable*.

Peneliti dalam penelitian ini telah menggunakan uji normalitas serta uji multikolinearitas dan heteroskedastisitas dalam pengujian asumsi tradisional. Nilai signifikansi *Asymp.Sig (2-Failed)* adalah $0,110$, yang berarti lebih besar dari $0,05$ untuk uji normalitas. Berdasarkan temuan ini, kita dapat mengatakan bahwa data terdistribusi secara teratur menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Jika angka *Variance Inflation Faktor (VIF)* adalah 10 dan nilai *tolerance* $> 0,10$, maka tidak terdapat bukti multikolinearitas pada data penelitian ini. Dalam table 4.9 terlihat bahwa hasil *VIF* dan *Tolerance* menunjukkan tidak terdapat multikolinieritas. Sedangkan, uji heteroskedastisitas didapat hasil signifikansi memperlihatkan diatas $0,05$ maka dalam data ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

4. Hasil dan Pembahasan

Kuesioner penelitian dibagikan pada 101 responden yang kemudian dilakukan pengolahan data. Responden dari penelitian ini terdiri dari 23% laki-laki dan 77% perempuan. Adapun berdasarkan jabatan, responden terdiri dari *operator production* yang memiliki presentase 86%, *Maintenance* 8%, *Trainer* 3% dan *Team Leader* 3%. Selain itu, keseluruhan responden memenuhi persyaratan minimal 3 tahun masa kerja.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	S			Tolerance	VIF
(Constant)	-.759	3.683			-.206	.837		
KOMITMEN ORGANISASIONAL X1	.331	.152	.182	2.174	.032	.436	2.295	
PENGEMBANGAN KARIR X2	.397	.097	.331	4.093	.000	.467	2.142	
PENYINGKATAN GAYAKERJAN X3	.314	.130	.197	2.417	.018	.462	2.166	
PENINGKATAN LINGKUNGAN KERJA X4	.357	.102	.308	3.504	.001	.397	2.521	
WORKLIFE BALANCE X5	.128	.218	.049	.587	.558	.445	2.248	

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2022)

Model persamaan untuk penelitian ini adalah:

$$Y = bo + b1X1 + b2X2 + b3X3 + b4X4 + b5X5e \quad (1)$$

$$Y = 0.759 + 0,331X1 + 0,397X2 + 0,314X3 + 0,357X4 + 0,128X5$$

Pada persamaan diatas, dapat dibuat suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar -0.759 menunjukkan bahwa jika variabel komitmen organisasional, pengembangan karir, penghargaan, lingkungan kerja dan *Work Life Balance* sama dengan nol maka tingkat retensi karyawan pada perusahaan sebesar -0.759 .
2. Koefisien regresi komitmen organisasional menunjukkan angka 0.331 yang berarti apabila komitmen organisasional mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka tingkat retensi karyawan akan meningkat sebesar $0,331$. Satuan dengan asumsi hal – hal lain bersifat konstan.
3. Koefisien regresi pengembangan karir menunjukkan angka 0.397 yang berarti apabila pengembangan karir mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka tingkat retensi karyawan akan meningkat sebesar 0.393 . Satuan dengan asumsi hal hal lain bersifat konstan.
4. Koefisien regresi penghargaan menunjukkan angka 0.314 yang berarti apabila penghargaan mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka tingkat retensi karyawan akan meningkat sebesar 0.324 . Satuan dengan asumsi hal hal lain bersifat konstan.
5. Koefisien regresi lingkungan kerja menunjukkan angka 0.357 yang berarti apabila lingkungan kerja mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka tingkat retensi karyawan akan meningkat sebesar 0.356 . Satuan dengan asumsi hal hal lain bersifat konstan.
6. Koefisien regresi *Work Life Balance* menunjukkan angka 0.128 yang berarti apabila *Work Life Balance* mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka tingkat retensi

karyawan akan meningkat sebesar 0.128. Satuan dengan asumsi hal hal lain bersifat konstan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diketahui bahwa apabila komitmen organisasional, pengembangan karir, penghargaan, lingkungan kerja, dan *Work Life Balance* ditingkatkan maka tingkat retensi karyawan pada Perusahaan *Manufaktur* di Batam mengalami peningkatan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.844 _a	.712	.697	3.074	1.782

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2022)

Bersumber atas hasil perhitungan koefisien determinasi pada tabel diatas, nilai adjusted *R Square* sebesar 0,697 atau 69,7%. Sehingga mampu dilakukan penarikan atas suatu kesimpulan bahwa kemampuan variabel independen yang terdiri atas komitmen organisasional, pengembangan karir, penghargaan, lingkungan kerja, *Work Life Balance* dalam menjelaskan variabel dependen yaitu retensi karyawan senilai 69,7% dibandingkan sisanya 30,3% mampu dijelaskan variabel lain diluar model penelitian ini.

Uji Hipotesis Uji T

Tabel 9
Hasil Uji T

Model	Coefficients^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-.759	3.683		-.206	.837		
KOMITMEN ORGANISASIONAL X1	.331	.152	.182	2.174	.032	.436	2.295
PENGEMBANGAN KARIR X2	.397	.097	.331	4.093	.000	.467	2.142
PENGHARGAAN LINGKUNGAN KERJA X3	.314	.130	.197	2.417	.018	.462	2.166
WORKLIFE BALANCE X4	.357	.102	.308	3.504	.001	.397	2.521
WORKLIFE BALANCE X5	.128	.218	.049	.587	.558	.445	2.248

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2022)

Berdasarkan hasil uji t untuk komitmen organisasional didapatkan nilai signifikansi sebesar

0.032. Dari hasil ini terlihat bahwa hasil signifikansi lebih kecil dari pada 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat diterima. Untuk pengembangan karir didapatkan nilai signifikansi sebesar 0.000. Dari hasil ini terlihat bahwa hasil signifikansi lebih kecil dari pada 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini dapat diterima.

Berdasarkan hasil uji t untuk penghargaan didapatkan nilai signifikansi sebesar 0.018. Dari hasil ini terlihat bahwa hasil signifikansi lebih kecil dari pada 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini dapat diterima.

Berdasarkan hasil uji t untuk lingkungan kerja didapatkan nilai signifikansi sebesar 0.001. Dari hasil ini terlihat bahwa hasil signifikansi lebih kecil dari pada 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, sehingga hipotesis keempat dalam penelitian ini dapat diterima.

Berdasarkan hasil uji t untuk variabel *Work Life Balance* didapatkan nilai signifikansi sebesar 0.558 yang berarti bahwa nilai signifikansi lebih besar dari pada 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Work Life Balance* tidak berpengaruh terhadap retensi karyawan.

Uji Standardized Coefficient Beta

Berdasarkan Tabel 7 uji standardized coefficients beta yang diperoleh dari uji analisis regresi berganda menunjukkan bahwa variabel paling dominan antara variabel independen lainnya adalah pengembangan karir dengan nilai beta sebesar 0.331. Selanjutnya diikuti oleh faktor lingkungan kerja, penghargaan, komitmen organisasional, dan *work life balance*.

Pembahasan

Pengaruh komitmen organisasional terhadap retensi karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa H₁: komitmen organisasional mampu memberi pengaruh terhadap retensi karyawan Perusahaan *manufaktur* di Batam diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Darmika, dkk (2019) menunjukkan komitmen organisasional menyuguhkan hasil positif serta signifikan pada retensi karyawan, yaitu peningkatan komitmen organisasi di kalangan karyawan berpengaruh pada menguatnya keinginan untuk tetap berada di perusahaan.

Menurut Meyer and Allen dalam buku Tewel. Dkk (2017) komitmen organisasional terdiri dari *affective*, *normative*, dan *continuance commitment*. Seorang yang memiliki komitmen afektif (*affective*) yang tinggi memiliki hubungan erat yang tinggi terhadap organisasi. Hal ini merupakan seorang karyawan memiliki rasa partisipasi untuk berkontribusi terhadap perusahaan. Sedangkan. Jika seorang karyawan memiliki komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) yang tinggi dikarenakan adanya kesadaran dalam diri karyawan yaitu jika karyawan memilih untuk mengundurkan diri dari perusahaan maka akan karyawan mengalami kerugian besar. Setiap karyawan akan berusaha untuk menghindari kerugian tersebut. Demikian juga dengan *normative commitment* yang tinggi maka karyawan akan tetap bertahan pada organisasi karena merupakan bagian dari kewajiban atau tugas yang harus dilakukan atas keuntungan yang telah diberikan oleh organisasi.

Komitmen organisasional dianggap sebagai nilai bagi perusahaan, yang memperlihatkan bahwa seseorang benar-benar memikirkan pekerjaan dan perusahaan memprioritaskannya. Dalam hal ini semakin terbentuknya komitmen organisasional pada karyawan maka semakin kuat tingkat retensi karyawan agar tetap berada pada perusahaan dengan menjaga komitmen organisasi pada karyawan maka tingkat retensi karyawan akan semakin meningkat.

Pengaruh pengembangan karir terhadap retensi karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa H₂ diterima pengembangan karir mampu memberikan pengaruh secara parsial terhadap retensi karyawan Perusahaan *manufaktur* di Batam. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Darmika, dkk (2019) semakin meningkatnya pengembangan karir pada perusahaan maka retensi karyawan akan semakin meningkat. Dalam hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki peran yang sangat kuat dalam upaya mempertahankan karyawan dalam perusahaan.

Penelitian lain menurut Dewi, dkk (2019) menunjukkan hasil yang positif terhadap retensi karyawan pada karyawan hotel di Bali. Hal ini memperlihatkan bahwa meningkatnya komitmen organisasional yang ada pada karyawan maka akan menimbulkan peningkatan pada retensi karyawan.

Menurut Nasir, dkk (2020) pengembangan karir merupakan bagian dari usaha organisasi untuk mempengaruhi retensi karyawan secara signifikan. Peluang dalam mengembangkan karir menjadi sebuah alasan karyawan untuk menjalankan pekerjaannya saat ini dan apa yang membuat mereka bertahan pada organisasi. Faktor-faktor yang melandasinya antara lain pelatihan karyawan yang dilakukan secara kontinu yang dilakukan organisasi, pengembangan karir terhadap seluruh karyawan, serta perencanaan karir yang jelas dalam suatu perusahaan. Pengembangan karir merupakan bagian penting bagi setiap karyawan. Karir merupakan kebutuhan setiap individu yang harus selalu dikembangkan dalam memotivasi karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Jika program pengembangan karir yang dibagikan perusahaan baik terhadap karyawan maka, seorang karyawan akan merasa yakin untuk bekerja secara periode yang lama dalam perusahaan. Pengembangan karir tidak semata-mata hanya untuk kepentingan perusahaan namun, pengembangan karir merupakan bagian dari peningkatan keahlian karyawan untuk mendapatkan pengembangan karir yang baik di perusahaan tempat karyawan bekerja.

Pengaruh penghargaan terhadap retensi karyawan

Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa H3 diterima yaitu penghargaan mampu memberikan pengaruh secara parsial terhadap retensi karyawan Perusahaan *manufaktur* di Batam Hal ini sejalan dengan penelitian Disa & Djastuti (2019) mengatakan bahwa penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Penghargaan merupakan suatu bentuk apresiasi dari perusahaan untuk meyakinkan karyawan bahwa perusahaan tempat ia bekerja merupakan perusahaan yang baik dalam mempertahankan karyawan.

Menurut Nasir, dkk (2020) setiap perusahaan memiliki tanggung jawab atas seluruh karyawan yang berada pada organisasi. Organisasi dapat mengumpulkan seluruh karyawan untuk melakukan tugas-tugas dan membuat mekanisme kerja yang baik. Organisasi yang ingin meningkatkan kualitas karyawan dapat dilakukan melalui program penghargaan yang dapat memotivasi karyawan untuk memiliki rasa keinginan untuk berbuat lebih terhadap organisasi. Sistem penghargaan yang baik akan memenuhi keinginan karyawan. Apabila karyawan merasa dihargai, maka karyawan akan cenderung lebih terpuaskan dengan pekerjaan yang telah dilakukannya. Hal ini berarti karyawan yang merasa puas terhadap penghargaan yang telah diberikan sedikit memungkinkan untuk berhenti, mengubah apa yang telah dilakukan terhadap pekerjaannya, bergabung dalam satu kesatuan organisasi dan menghindari absensi.

Menurut Nasir, dkk (2020) sistem penghargaan yang baik dapat meningkatkan motivasi karyawan bisa menimbulkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Penghargaan yang tidak layak malah sering mengalami kegagalan dalam mendorong semangat peningkatan produktivitas. Program penghargaan merupakan bagian penting bagi organisasi karena dapat menggambarkan usaha organisasi untuk menjaga karyawan sebagai komponen utama yang merupakan bagian variabel *cost* paling penting dalam organisasi.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap retensi karyawan

Berdasarkan penelitian ini menyuguhkan hasil H4 diterima bahwa lingkungan kerja mampu memberikan pengaruh secara positif dan parsial terhadap retensi karyawan pada Perusahaan *manufaktur* di Batam Hal ini sejalan dengan penelitian Octarini & dkk (2021) bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan. Lingkungan kerja yang memberikan rasa nyaman akan membuat karyawan termotivasi terhadap karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Adanya suatu upaya maksimalisasi lingkungan kerja karyawan dengan menyuguhkan fasilitas pendukung kinerja karyawan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Menurut Nasir, dkk (2020) lingkungan kerja merupakan bagian yang berperan menambah retensi karyawan selama itu mendukung pelaksanaan pekerjaan dengan baik. Lingkungan kerja yang mendukung yang telah dirancang oleh perusahaan harus memberikan rasa aman secara fisik dan psikologis, dapat melindungi karyawan dari kecelakaan kerja serta melindungi karyawan dari gangguan kesehatan atau penyakit. Lingkungan kerja fisik dan non fisik merupakan sama perlunya dalam perusahaan. Organisasi harus mementingkan kedua lingkungan kerja tersebut agar dapat terbentuknya lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan kerja yang tidak nyaman akan mengurangi rancangan system yang efisien dan akan mengalami pengurangan produktivitas karyawan pada sebuah organisasi.

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap retensi karyawan

Hal ini menunjukkan bahwa H5 ditolak yaitu *Work Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan Perusahaan *Manufaktur* di Batam. hal ini sejalan pada penelitian Sumanarathna & dkk (2019) yaitu meneliti pada karyawan khususnya perempuan ada beberapa hal yang membuat *Work Life Balance* tidak berpengaruh terhadap retensi karyawan antara lain *flexible working*

hours, company leave policy dan compressed workweek tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan. Hal ini memungkinkan karena pada penelitian Sumanarathna & dkk (2019) didominasi 100% oleh perempuan dan sama dengan penelitian ini yaitu dengan presentase jumlah karyawan perempuan sebesar 77%.

Menurut Ukwadinamor, dkk (2020) mengatakan bahwa untuk mencapai *Work Life Balance*, karyawan harus menetapkan tujuan dan menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan keluarga. Karyawan yang memiliki tingkat rendah semangat kerja akan berdampak pada tugas pekerjaan yang telah diberikan perusahaan. Karyawan yang mengalami stress dan terlalu banyak bekerja, tidak bisa untuk menunjukkan hasil optimal terhadap pekerjaannya.

Penelitian lain yaitu Nasir, dkk (2021) menunjukkan bahwa faktor individu *Work-Life Balance* tidak mendukung retensi karyawan wanita di industri perangkat lunak India Selatan. Faktor individu pada penelitian ini adalah *personality, wellbeing dan emotional intelligence*. Meskipun faktor individu tidak berpengaruh terhadap retensi karyawan tetap perusahaan bisa mementingkan faktor lain seperti pengaturan kerja, dukungan organisasi, dukungan supervisor, dukungan rekan kerja serta konflik dan ambiguitas peran karyawan. Dengan begitu maka perusahaan memiliki efek positif pada retensi karyawan.

Faktor Dominan yang mempengaruhi retensi karyawan

Variabel paling dominan diantara variabel independen lainnya adalah pengembangan karir dengan nilai beta sebesar 0.331. Selanjutnya diikuti oleh faktor lingkungan kerja, penghargaan, komitmen organisasional, dan *Work Life Balance*.

Peluang untuk mengembangkan diri karyawan menjadi alasan mengapa seseorang tetap melakukan pekerjaan yang dilakukan sekarang dan tetap bertahan. Faktor-faktor yang mendasarinya antara lain pelatihan karyawan yang dilakukan secara berkelanjutan yang dilakukan organisasi, pengembangan karir terhadap seluruh karyawan, serta perencanaan karir yang jelas

dalam suatu organisasi. Pengembangan karir merupakan bagian penting bagi setiap karyawan. Karir merupakan kebutuhan setiap individu yang harus selalu dikembangkan dalam memotivasi karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Program pengembangan karir yang diberikan perusahaan dalam kategori baik terhadap karyawan maka, karyawan akan merasa yakin untuk bekerja secara periode yang lama dalam perusahaan. Pengembangan karir hanya untuk kepentingan perusahaan namun, pengembangan karir merupakan bagian dari peningkatan keahlian dan kualitas karyawan untuk mendapatkan pengembangan karir yang baik di perusahaan tempat karyawan bekerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian Adzka, dkk (2017) pengembangan karir merupakan salah satu faktor yang menempati kategori ranking keempat. Penelitian ini dilakukan pada sektor perbankan. Dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti, berdasarkan hasil pengolahan data bahwa pengembangan karir menempati urutan pertama pada penelitian ini, yang berarti pengembangan karir yang dilaksanakan dengan baik maka akan mempertahankan retensi karyawan pada Perusahaan *manufaktur* di Batam.

5. Kesimpulan

Dari penelitian ini peneliti dapat menarik kesimpulan yaitu: Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap retensi karyawan pada Perusahaan *manufaktur* di Batam. Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap retensi karyawan pada Perusahaan *manufaktur* di Batam. Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan pada Perusahaan *manufaktur* di Batam. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan pada Perusahaan *manufaktur* di Batam. *Work Life Balance* tidak berpengaruh terhadap retensi karyawan pada Perusahaan *manufaktur* di Batam. Adapun faktor dominan yang paling mempengaruhi dalam penelitian ini adalah faktor pengembangan karir.

References

- A. Adzka, S. A., & Surya Perdhana, M. (2017). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Retensi Karyawan. *Diponegoro Journal of Management*, 6(2006), 1–7. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- B. Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- C. Darmika, N. K. A. P., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Pengembangan Karier, Komitmen Organisasional Dan Perceived Organizational Support Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4153. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i07.p06>
- D. Goperma, C., & Dolai, S. (2018). An analysis of factors influencing employees intention to stay in the organization. *Journal of Emerging Technologies and Innovative Research*, 5(1), 970–983. <http://www.jetir.org/papers/JETIR1801185.pdf>
- E. Manik Aditya Budi Suta, I. G., & Ardana, I. K. (2018). Pengaruh Kompensasi, Persepsi Dukungan Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(2), 1087. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i02.p18>
- F. Mondy, R. W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (W. Hsrhani (ed.)). Erlangga.
- G. Nasir, Adam, Rahmawati, Arifin, Mujiati, & Rahmiatin, T. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia pengadaan dan Retensi SDM di Perguruan Tinggi Swasta*. Alfabeta.
- H. Permata, P. R., & Rahardja, E. (2016). Analisis pengaruh sistem reward, motivasi kerja, dan komitmen organisasional terhadap retensi karyawan. *Diponegoro Journal of Management*, 5(4), 1–11.
- I. Siagian, Sondang. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- J. Riyani, A. F., & Azizah, S. N. (2022). Pengaruh Perceived Organizational Support, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Komitmen Afektif Terhadap Retensi Karyawan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 4(2), 190–206. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v4i2.90>
- K. Sumanarathna, B., & Samarakoon, S. M. A. K. (2019). The Effect of Work-life Balance Policies on the Retention Intention of Executive Women Employee in Information Technology (IT) Industry in Sri Lanka. *Kelaniya Journal of Human Resource Management*, 14(1), 1. <https://doi.org/10.4038/kjhrm.v14i1.63>
- L. Tambak, S. R., Prayoga, Y., Ekonomi, F., & Labuhanbatu, U. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir , Kompensasi , Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Retensi Pegawai dan Lingkungan Kerja PT . Marbau Jaya Indah Raya. 6, 10484–10501.
- M. Zhafira Disa, L., & Djastuti, I. (2019). ANALISIS PENGARUH PENGHARGAAN DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP RETENSI KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Karyawan Perum LPPNPI AirNav Indonesia Kota Tangerang). *Diponegoro Journal of Management*, 8(1), 81–95. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/djom>