



ANALISIS FAKTOR - FAKTOR YANG MEMPENGARUHI RETENSI KARYAWAN PADA PERUSAHAAN EKSPEDISI DI BATAM

Dhita Hafizha Asri^{1*}, Johannes Gunawan²

^{1,2} Program Sarjana Manajemen, Universitas Internasional Batam, Indonesia

Article's Information

DOI:

<http://dx.doi.org/10.37253.v3i2.6284>

e-ISSN:

2685-3426

EDITORIAL HISTORY:

SUBMISSION: 13 Desember 2021

ACCEPTED: 28 Desember 2021

CORRESPONDENCE*:

johannes.gunawan98@gmail.com2

AUTHOR'S ADDRESS:

dhita.hafizha@uib.ac.id

ABSTRACT

Employees are the company's most important assets because employees contribute positively to the goals and progress of the company. In developing the company requires employees with high competence and dedication to the company. Employee retention has a significant influence on the process of achieving company goals, especially in an era of increasingly competitive and global competition.

The study was conducted by distributing questionnaires to 300 respondents namely expedition company employees in Batam, the results of the questionnaire responses will be used to test the research hypotheses submitted

The results of the test data indicate that there is a significant relationship on all independent variables tested.

Keywords: *Job Satisfaction, Job Safety, Compensation Systems, Job Training and Employee Retention*

ABSTRAK

Karyawan merupakan aset perusahaan yang paling penting karena karyawan berkontribusi positif terhadap tujuan dan kemajuan perusahaan. Dalam mengembangkan perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kompetensi dan dedikasi yang tinggi terhadap perusahaan. Retensi karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap proses pencapaian tujuan perusahaan, terutama di era persaingan dan persaingan global yang semakin ketat.

Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner kepada 300 responden yaitu karyawan perusahaan ekspedisi di Batam, hasil dari kuisisioner tanggapan tersebut akan digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yang diajukan

Hasil uji data menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan pada semua variabel bebas yang diuji.

Kata Kunci: *Kepuasan Kerja, Keselamatan Kerja, Sistem Kompensasi, Pelatihan Kerja dan Retensi Karyawan.*

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan mempunyai tujuan berkembang dan maju bersama karyawannya, agar semua tujuan ini tercapai maka diperlukan karyawan yang loyal pada perusahaan dan memberikan kinerja terbaiknya pada perusahaan tempatnya bekerja. Perusahaan juga harus mampu mempertahankan karyawan yang berkontribusi secara positif pada kemajuan perusahaan, sehingga perusahaan umumnya melakukan banyak hal dalam mempertahankan karyawan yang berkinerja baik agar keberlanjutan perusahaan mampu tercapai.

Perilaku konsumen dalam berbelanja secara *online* semakin meningkat belakangan ini, terutama di tengah kondisi pandemi yang membuat orang mengurangi kegiatan diluar rumah seperti saat ini. Menurut data Wearesocial dan Hootsuite, Indonesia termasuk dalam pasar *e-commerce* terbesar di Asia Tenggara yaitu bahwa sekitar 90% pengguna internet di Indonesia sudah pernah berbelanja secara *online*. Pada tahun 2019, nilai kapitalisasi pasar *e-commerce* di Indonesia sudah mencapai USD 21 miliar atau sekitar Rp 294 triliun. Berdasarkan laporan McKinsey, industri *e-commerce* di Indonesia diprediksi akan mencapai USD 40 miliar pada tahun 2022. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pesatnya perkembangan *e-commerce* di Indonesia, salah satunya adalah pertumbuhan masyarakat kelas menengah di Indonesia yang cukup pesat, yakni sebesar 21% atau sebanyak 57,3 juta orang pada tahun 2019. Hal ini juga terlihat dengan semakin meningkatnya jumlah

pengeluaran masyarakat untuk berbelanja barang konsumen secara *online* sebesar 23% pada tahun 2018 dibanding dengan tahun 2017 (www.sirclo.com).

Selain dari meningkatnya kelas menengah, faktor lain yang juga mendukung perkembangan *e-commerce* adalah tingkat penetrasi internet dan pengguna perangkat ponsel pintar yang terus meningkat, memungkinkan lebih banyak orang untuk mengakses berbagai *platform* belanja *online*, mulai dari situs toko *online*, aplikasi *marketplace*, media sosial, dan banyak lagi. Faktor lain yang juga ikut berpengaruh adalah semakin banyaknya jumlah perusahaan teknologi finansial sehingga memungkinkan metode pembayaran yang beragam. Menurut data Google pada Juli 2018, sekitar 66% masyarakat Indonesia tidak memiliki rekening bank. Dengan munculnya berbagai aplikasi dan fitur pembayaran serta dompet online melalui *smartphone*, masyarakat semakin dimudahkan untuk melakukan transaksi online. Hal ini ikut mendorong perkembangan perusahaan ekspedisi sebagai salah satu bagian yang tidak terpisahkan dari perkembangan industri *e-commerce* di Indonesia. Persaingan yang semakin ketat dalam mengembangkan perusahaan ekspedisi yang mampu bersaing juga mempengaruhi tingkat retensi karyawan dalam perusahaan ekspedisi tersebut, sehingga perusahaan berusaha untuk mempertahankan karyawan terbaiknya agar tidak berpindah ke perusahaan pesaing (www.sirclo.com).

Karyawan merupakan sumber daya yang penting dalam sebuah perusahaan karena mereka berkontribusi positif terhadap pelaksanaan tujuan dan misi organisasi. Manthi *et al.*, (2018) menyatakan bahwa retensi karyawan tersebut terbukti secara signifikan pada pengembangan dan pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan terutama dalam membangun keunggulan kompetitif dibandingkan perusahaan lain dalam fase peningkatan globalisasi. Keputusan karyawan untuk mengundurkan diri dari perusahaan jarang hanya disebabkan oleh satu hal saja, seperti karena tidak adanya promosi, penugasan yang terlalu banyak atau karena alasan keuangan. Namun, hal tersebut dapat berfungsi sebagai katalis bagi sebagian besar karyawan yang pergi karena berbagai faktor pendorong pergantian karyawan seperti berkurangnya kepuasan kerja, lingkungan kerja yang tegang, dan peluang kerja yang lebih baik di tempat lain.

Gharib *et al.*, (2017) mendefinisikan retensi karyawan sebagai sebuah kewajiban karyawan untuk terus melakukan bisnis atau pertukaran dengan perusahaan tertentu secara berkelanjutan. Retensi karyawan adalah identifikasi dari komitmen pelanggan, kepercayaan, kesiapan untuk merekomendasikan, dan niat pembelian kembali, dengan empat yang pertama adalah konstruksi retensi emosional-kognitif, dan dua yang terakhir adalah niat perilaku. Retensi didorong oleh beberapa faktor kunci, yang harus dikelola secara kongruen: budaya organisasi, strategi, filosofi gaji dan tunjangan dan sistem pengembangan

karir. Jika perusahaan tidak dapat mempertahankan karyawan mereka, maka hasil ekonomi yang didapatkan tidak akan berarti besar bagi suatu organisasi. Potensi besar karyawan tersebut akan digunakan oleh pesaing perusahaan untuk keuntungan perusahaan pesaing tersebut.

Untuk organisasi, tingginya biaya rekrutmen dan seleksi, keterlambatan dan hilangnya produktivitas selama periode asimilasi kemungkinan hilangnya peluang bisnis, hubungan pelanggan yang buruk, dan biaya tersembunyi dari hilangnya produktivitas kemudian menyoroti pentingnya mempertahankan karyawan yang berkomitmen sebagai aspek dari kelangsungan hidup untuk organisasi. Pengusaha berusaha memperlakukan karyawan sebagai aset bernilai yang dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif melalui komitmen, kepercayaan, kemampuan beradaptasi, dan keterampilan serta pengetahuan berkualitas tinggi. Pemberdayaan ini harus meningkatkan daya saing bisnis. Gharib *et al.*, (2017) menyimpulkan bahwa dengan menggunakan strategi komitmen karyawan maka perusahaan memiliki kinerja yang secara signifikan lebih tinggi dan turnover yang lebih rendah, dibandingkan dengan perusahaan yang hanya menggunakan strategi pengawasan karyawan.

Masalah retensi karyawan muncul sebagai tantangan manajemen tenaga kerja paling kritis di masa mendatang. Sejak pertengahan 1990-an, penelitian ilmiah telah berfokus tidak hanya pada menentukan mengapa karyawan meninggalkan perusahaan tetapi juga

berkonsentrasi pada faktor-faktor yang secara positif mempengaruhi karyawan untuk tetap bersama dengan organisasi, serta manfaat yang terkait dengan mempertahankan pekerja tetap. Program retensi karyawan yang dirancang secara efektif dan diimplementasikan dengan baik akan meningkatkan masa kerja karyawan lebih lama daripada biaya *turnover* yang mengarah pada peningkatan produktivitas karyawan saja. Mengacu pada penelitian dan penjelasan di atas maka penulis menetapkan untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Retensi Karyawan pada Perusahaan Ekspedisi di Batam”**

Penelitian Terdahulu

Penelitian Shidiqqi dan Sahar (2019) ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel pelatihan dan pengembangan, keterikatan kerja karyawan dan komunikasi internal pada tingkat retensi karyawan di Karachi, Pakistan. Sebanyak 100 kuesioner didapatkan kembali dari 120 yang disebarkan. Pengumpulan data dengan kuesioner ini dilakukan untuk mendapatkan kesimpulan dan temuan tentang seberapa besar pengaruh dari semua variabel independen di atas terhadap tingkat retensi karyawan. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa pelatihan dan pengembangan berpengaruh signifikan positif pada retensi karyawan.

Penelitian Manthi *et al.*, (2018) ini meneliti faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat retensi karyawan pada organisasi di bidang pendidikan di Kenya. Sebanyak 350

kuesioner di bagikan pada staf dan tenaga pengajar pada universitas di Kenya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan positif pada tingkat retensi karyawan.

Penelitian Kossivi *et al.*, (2016) ini dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi retensi karyawan di perusahaan yang berada di China. Variabel yang diteliti adalah pelatihan kerja, kompensasi dan lingkungan kerja dari karyawan. Sebanyak 214 lembar kuesioner disebarkan pada karyawan tersebut dan hasil pengujian pada responden menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan kompensasi memiliki hubungan yang signifikan positif pada retensi karyawan di perusahaan China tersebut.

Penelitian Rono dan Kiptum (2017) ini menguji pengaruh kompensasi pada retensi karyawan. Penelitian dilakukan pada karyawan dari sebuah universitas di Kenya dengan mengambil sebanyak 175 responden sebagai sampel penelitian. Hasil penelitian membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh secara langsung pada tingkat retensi karyawan di Kenya.

Bibi *et al.*, (2016) meneliti pengaruh praktek SDM terhadap retensi karyawan pada perusahaan di bidang jasa. Variabel independen tentang pekerjaan yang aman diteliti pengaruh dan akibatnya pada tingkat retensi karyawan. Penelitian ini dilakukan di Taiwan dengan melibatkan 200 karyawan pada perusahaan bidang jasa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel independen dan dependen yang diuji.

Haider *et al.*, (2015) meneliti pengaruh pelatihan kerja, kompensasi dan budaya organisasi pada retensi karyawan diperusahaan telekomunikasi di Pakistan. Penelitian ini dilakukan pada sebanyak 300 karyawan perusahaan telekomunikasi di Pakistan. Hasil penelitian membuktikan adanya hubungan signifikan dari variabel independen terhadap tingkat retensi karyawan.

Tujuan dari penelitian Nyamjom (2013) ini adalah untuk meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan retensi di perusahaan milik negara di Kenya. Penelitian ini meneliti hubungan variabel pelatihan, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap retensi karyawan. Populasi penelitian ini mencakup sebanyak 155 karyawan perusahaan negara di Kenya dengan mengambil sampel dari 54 perusahaan negara. Berdasarkan hasil uji yang dianalisis diketahui bahwa terdapat hubungan yang signifikan pada semua variabel independen yang diuji.

Penelitian dari Zafar dan Siddiqui (2019) ini bertujuan untuk meneliti pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi dan benefit dengan tingkat retensi karyawan. Penelitian ini dilakukan terhadap tenaga pengajar dan staff dari universitas negeri di Pakistan. Hasil penelitian Zafar dan Siddiqui (2019) ini menunjukkan bahwa faktor yang diteliti tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap retensi karyawan.

Penelitian Chukwuka dan Nwakoby (2018) ini menguji hubungan antara pelatihan kerja, kompensasi yang diberikan, kepuasan kerja dan keamanan kerja terhadap tingkat retensi karyawan. Penelitian

dilakukan pada karyawan dari perusahaan bidang asuransi di Nigeria dengan melibatkan sebanyak 275 responden dari beberapa perusahaan asuransi jiwa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara semua variabel yang diuji pada retensi karyawan pada perusahaan asuransi di Nigeria yang diteliti. Dengan hasil ini perusahaan asuransi bisa memperkuat faktor tersebut dalam program retensi karyawannya.

Palwashabibi *et al.*, (2017) menguji hubungan antara kompensasi, promosi dan lingkungan kerja karyawan terhadap tingkat retensi karyawan pada beberapa perguruan tinggi di Pakistan. Kesimpulan ditarik bahwa ada hubungan yang signifikan positif antara paket kompensasi yang ditawarkan pada retensi karyawan. Kompensasi memegang peranan penting dalam membuat karyawan tetap bertahan dalam sebuah organisasi.

Penelitian yang dilakukan Kumudha dan Harsha (2016) bertujuan untuk mengetahui pengaruh praktek SDM yaitu pelatihan, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap tingkat retensi karyawan di berbagai rumah sakit di Dubai, UEA. Penelitian ini membuktikan adanya pengaruh signifikan positif dari pelatihan, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap retensi karyawan.

Definisi Variabel Dependen

Tadesse (2018) mendefinisikan retensi karyawan sebagai proses di mana karyawan berada didorong untuk tetap bersama perusahaan untuk periode waktu maksimum dan mengurangi *turnover*.

Retensi karyawan sangat penting untuk kemajuan dan realisasi tujuan perusahaan dan khususnya dalam mendapatkan keunggulan kompetitif atas perusahaan lain dalam era globalisasi.

Yousuf dan Siddqui (2019) mendefinisikan retensi karyawan sebagai kemampuan untuk mempertahankan karyawan yang ingin dipertahankan, untuk periode yang lebih lama. Retensi sebagai langkah yang disengaja oleh perusahaan untuk menghasilkan lingkungan yang mempertahankan karyawan untuk jangka panjang. Prinsip utama yang mendasari retensi karyawan adalah untuk mencegah hilangnya karyawan terampil dari meninggalkan perusahaan karena ini bisa memiliki efek yang tidak diinginkan pada produktivitas dan profitabilitas.

Oleh karena itu, ini menunjukkan bahwa retensi karyawan memainkan tugas penting dalam pengembangan organisasi, dan agar bisnis apa pun berhasil dan tetap kompetitif, sangat penting untuk menarik dan mempertahankan sumber daya manusia yang cerdas. Retensi karyawan adalah tujuan yang paling penting bagi perusahaan karena merekrut karyawan yang terampil sangat penting untuk perusahaan tetapi retensi mereka lebih penting daripada mempekerjakan, karena sejumlah besar dihabiskan untuk orientasi dan pelatihan karyawan baru (Kumudha & Harsha, 2016).

Hubungan Antar Variabel Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Retensi Karyawan

Gharib *et al.*, (2017) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki rasa puas terhadap pekerjaannya akan memiliki tujuan kerja yang lebih tinggi untuk melanjutkan dengan perusahaan tempatnya bekerja, yang menurunkan tingkat *turnover*. Dengan demikian, tingkat retensi karyawan meningkat. Akibatnya, beberapa penelitian menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi mendorong komitmen karyawan dan, dengan demikian, menghasilkan daya tarik dan retensi tenaga kerja yang unggul. Gharib *et al.*, (2017) juga berpendapat bahwa karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi biasanya cenderung pergi, lebih produktif, lebih bermanfaat, lebih cenderung menunjukkan komitmen organisasi, dan lebih cenderung puas dengan kehidupan mereka. Hubungan terbalik rendah sampai sedang antara kepuasan kerja dan ketidakhadiran dan turnover pekerja. Ini menunjukkan bahwa semakin rendah kepuasan individu dengan pekerjaannya, semakin besar kemungkinan individu tersebut absen dari pekerjaan atau pergi dan mencari peluang kerja lainnya. Dukungan kepuasan kerja berperan dalam menjaga karyawan tetap dalam pekerjaannya hingga jangka waktu yang panjang.

Pengaruh Keamanan Kerja terhadap Retensi Karyawan

Menurut Tadesse (2018), keamanan kerja dapat didefinisikan sebagai asumsi karyawan tentang kontinuitas dalam pekerjaan tertentu. Untuk memahami pentingnya keamanan kerja sebagai faktor yang mempengaruhi retensi karyawan,

factor tanggapan yang diterima untuk lima pertanyaan terkait dengan faktor ini telah dianalisis. Salah satunya faktor utama yang memengaruhi karyawan untuk mempertahankan dengan suatu perusahaan adalah keamanan pekerjaan. Perusahaan harus memiliki talenta yang baik proses manajemen di tempat langsung dari mempekerjakan karyawan yang tepat dan menyediakan kebutuhan melatih melalui pertumbuhan mereka dalam hirarki untuk pastikan mereka menyesuaikan diri dengan keterampilan diperlukan untuk memenuhi tantangan bisnis di masa depan. Perusahaan dapat menciptakan tenaga kerja yang hebat yang dapat menyadari dan menyetujui kenyataan bahwa perusahaan selalu mempromosikan orang-orang yang terbaik dilengkapi untuk memenuhi kebutuhan bisnis masa depan.

Pengaruh Sistem Kompensasi terhadap Retensi Karyawan

Menurut Shidiqqi dan Sahar (2019), salah satu cara tradisional mengelola retensi karyawan adalah melalui sistem penghargaan perusahaan yang efektif. Hadiah dijelaskan sebagai apa yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka kepada organisasi. Hadiah ini bisa datang dalam bentuk gaji, bonus, komisi, dan tunjangan. Ketika sistem penghargaan dikelola secara efektif, itu membantu dalam mencapai tujuan perusahaan organisasi, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif.

Chukwuka dan Nwakoby (2018) berpendapat bahwa gaji kompetitif dianggap sebagai variabel motivasi utama yang mempengaruhi retensi karyawan dalam perusahaan

mereka. Gaji dan variabel terkait pekerjaan lainnya memiliki pengaruh signifikan terhadap retensi karyawan. Peneliti berpendapat bahwa perusahaan dengan gaji yang memotivasi dapat menciptakan pusat perhatian dan mempertahankan karyawan yang berkualitas. Di antara banyak perilaku konvensional mempertahankan retensi dan pergantian staf, salah satunya adalah sistem penghargaan perusahaan. Chukwuka dan Nwakoby (2018) menyatakan bahwa gaji adalah faktor kunci yang mempengaruhi daya tarik dan retensi karyawan, dan itu memainkan peran penting dalam proses rekrutmen. Oleh karena itu, kontribusi kompensasi terhadap retensi karyawan memiliki efek positif pada retensi karyawan terhadap perusahaan.

Penelitian Shidiqqi dan Sahar (2019) menyarankan beberapa langkah yang memastikan retensi karyawan berjalan seimbang dan terkendali. Ini termasuk ketersediaan pengembangan keterampilan dan peluang pengembangan karier untuk masing-masing karyawan; memastikan bahwa pekerjaan semenarik mungkin; membuat manajer lini bertanggung jawab atas pergantian dalam tim mereka; dan memastikan bahwa pekerja baru memiliki harapan yang realistis akan pekerjaan mereka dan pelatihan yang cukup selama program induksi mereka. Demikian pula, sebagian besar karyawan yang sangat terampil meninggalkan perusahaan karena alasan yang tidak didasarkan pada uang.

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Retensi Karyawan

Menurut Gharib *et al.*, (2017), pelatihan kerja adalah elemen penting dalam menghasilkan sumber daya manusia yang handal. Berinvestasi dalam program pelatihan karyawan dapat membuat karyawan merasa berhutang budi kepada perusahaan sehingga meningkatkan loyalitasnya. Pelatihan diperlukan bagi karyawan untuk melakukan. Pekerjaan khusus membutuhkan keterampilan dan pengetahuan khusus yang dengannya pekerjaan itu jauh lebih mudah dilakukan karena menguntungkan karyawan. Gharib *et al.*, (2017) juga menyimpulkan bahwa pelatihan sebagai praktik SDM memiliki dampak yang sangat positif terhadap retensi karyawan. Pelatihan kerja memberi karyawan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan yang dibutuhkan oleh posisi tersebut. Efek ini dapat dijelaskan bahwa perusahaan tertarik untuk berinvestasi dalam pelatihan bagi karyawan dan memberi kepercayaan diri pada karyawan dan melakukan lebih banyak upaya dan memberikan yang terbaik di pekerjaan dengan cara yang efektif.

Model Penelitian dan Perumusan Hipotesis

Hipotesis untuk penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- H₁: Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap retensi karyawan
- H₂: Terdapat pengaruh yang signifikan antara keamanan kerja terhadap retensi karyawan

- H₃: Terdapat pengaruh yang signifikan antara sistem kompensasi terhadap retensi karyawan
- H₄: Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap retensi karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dapat di kategorikan sebagai sebuah penelitian terapan yaitu sebuah penelitian yang didedikasikan untuk pengembangan sebuah teori yang sudah pernah diuji oleh peneliti sebelumnya untuk keperluan penelitian ilmu pengetahuan di lingkungan akademik (Indriantoro & Supomo, 2012). Tetapi bila ditinjau dari permasalahan maka dapat dikategorikan sebagai penelitian kausal komparatif yaitu jenis penelitian yang meneliti hubungan sebab akibat antara variabel independen dan dependen.

Objek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan perusahaan ekspedisi di Batam dan sampel penelitiannya sebanyak 300 responden yang ditetapkan berdasarkan teori dari Hair *et al.*, (2014) yaitu pengambilan sampel minimal dengan menggunakan rumusan jumlah pertanyaan dalam kuesioner dikalikan 10. Karena dalam kuesioner ini ada 23 pertanyaan maka jumlah responden minimal adalah 230 orang. Namun untuk mengantisipasi adanya kuesioner yang hilang atau tidak kembali maka sebanyak 300 kuesioner disebar pada responden di Batam.

Kegiatan perusahaan ekspedisi saat ini semakin berkembang seiring dengan perkembangan usaha *e-commerce* dan semakin meningkatnya minat konsumen dalam belanja secara *online*. Perusahaan ekspedisi di atas dipilih berdasarkan banyaknya kegiatan pengiriman barang yang dilakukan.

Teknik Pengumpulan Data

Data untuk penelitian ini didapatkan dari sumber data primer dan data sekunder. Data primer didapatkan dari penyebaran kuesioner penelitian kepada responden. Data tersebut kemudian diolah dengan menggunakan SPSS untuk mendapatkan kesimpulan dan hasil penelitian. Data sekunder yang digunakan didapat dari sumber jurnal penelitian, buku, dan situs internet.

HASIL DAN PEMBAHASAN Statistik Deskriptif

Tahap awal penelitian adalah dengan menyebarkan sebanyak 300 kuesioner pada responden dari perusahaan bidang ekspedisi. Jumlah kuesioner yang kembali sebanyak 275 untuk keperluan uji data.

Untuk hasil deskripsi responden berdasarkan jenis diketahui bahwa responden laki-laki adalah sebanyak 161 orang sementara itu responden perempuan ada 114 responden. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini karyawan laki-laki merupakan mayoritas.

Berdasar pengujian maka terdapat 97 responden yang berusia 18-25 tahun atau 35,3 persen dari keseluruhan responden dan menjadikan yang paling banyak dibandingkan golongan umur lainnya.

Sementara itu 91 responden berusia 26 - 35 tahun dan menepati urutan kedua terbanyak, sedangkan kategori umur lainnya sebanyak 22,2 persen dan 9,5 persen.

Bila dilihat dari pendidikan terakhir responden maka mayoritas responden berpendidikan tingkat SMA saja. Karena bila dilihat dari pekerjaan ini yang banyak melibatkan pekerjaan di lapangan dalam antar jemput kiriman pelanggan dapat diamklumi mayoritas responden berpendidikan tingkat SMA.

Bila ditinjau dari lama kerja di perusahaan tersebut maka sebagian besar responden sudah bekerja selama 4-6 tahun dan dapat dikategorikan sedang dalam lama kerjanya.

Data penghasilan responden yang terbanyak adalah Rp 5,1 - 6 juta perbulan atau termasuk berpenghasilan menengah, hal ini bisa disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan sudah mendapatkan kompensasi yang layak hal ini juga disebabkan oleh banyaknya jam kerja lembur berkaitan semakin meningkatnya bisnis kiriman paket barang di seluruh wilayah Indonesia.

Hasil Uji Kuantitatif

Hasil Uji *Outlier*

Bila dilihat dari keberadaan responden yang memberikan jawaban kuesioner menyimpang dari rata-rata maka dapat disimpulkan bahwa dalam tidak terdapat outlier dalam penelitian ini. Hal ini dibuktikan dengan sudah memenuhi nilai *z-score* yang ditetapkan.

Uji Kualitas Data

Hasil Uji Validitas

Berdasarkan nilai *factor loading* pada tabel berikut diketahui

bahwa sbagian besar pernyataan yang diajukan bernilai valid, sehingga dianggap pernyataan di bawah ini cukup tangguh dalam menguji jawaban kuesioner.

Hasil Uji Reliabilitas

Nilai *Cronbach alpha* merupakan patokan dalam melihat apakah variabel yang diuji bernilai reliabel atau tidak yang ditunjukkan dengan nilai diatas 0,6.

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Asumsi normalitas diperlukan untyuk memastikan bahwa semua titik membentuk pola diagonal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Berdasarkan data uji multikolinearitas diketahui bahwa semua nilai *tolerance* melebihi 0,10 dan VIF dibawah yang artinya tidak ada korelasi antar variabel bebas.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Untuk menguji heterokedastisitas digunakan uji *glejser*, bila nilainya melebihi 0,05 maka tidak terjadi heterokedastisitas pada variabel yang diuji.

Uji Hipotesis

Hasil Uji F

Uji F bertujuan dalam mengidentifikasi adanya pengaruh secara bersamaan dari variabel independen untuk memprediksi variabel dependen, dan hipotesis ini dapat dikatakan signifikan bila nilainya lebih besar dari 0,05 (Ghozali, 2011).

Hasil Uji t

Untuk membuktikan hipotesis penelitian yang sudah dirumuskan pada aawal bab maka dilakukan uji t, bila nilai signifikansi berada dibawah 0,05 maka dapat dikatakan terdapat signifikansi, namun bila nilainya melebihi 0,05 maka dikatakan tidak terdapat hubungan signifikan antar variabel.

Hasil pengujian hipotesis H₁ didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,034 dan Beta 0,103 sehingga dan disimpulkan ada pengaruh signifikan pada kepuasan kerja terhadap retensi karyawan di perusahaan ekspedisi. Hasil temuan ini konsisten dengan penelitian dari Nyamjom (2013), Zafar dan Siddiqui (2019), Chukwuka dan Nwakoby (2018), Kumudha dan Harsha (2016), Yousuf dan Siddqui (2019) dan Tadesse (2018)

Hasil pengujian hipotesis H₂ didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,003 dan *Beta* 0,207 sehingga dan disimpulkan ada pengaruh signifikan pada keamana kerja terhadap retensi karyawan di perusahaan ekspedisi. Hasil temuan ini konsisten dengan penelitian dari Bibi *et al.*, (2016), Chukwuka dan Nwakoby (2018) dan Tadesse (2018)

Hasil pengujian hipotesis H₃ didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan Beta 0,198 sehingga dan disimpulkan ada pengaruh signifikan pada sistem kompensasi kerja terhadap retensi karyawan di perusahaan ekspedisi. Hasil temuan ini konsisten dengan penelitian dari Manthi *et al.*, (2018), Kossivi *et al.*, (2016), Rono dan Kiptum (2017), Haider *et al.*, (2015), Nyamjom (2013), Zafar dan Siddiqui (2019), Chukwuka dan Nwakoby (2018), Palwashabibi *et al.*, (2017), Kumudha

dan Harsha (2016) dan Tadesse (2018)

Hasil pengujian hipotesis H_4 didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,002 dan Beta 0,182 sehingga dan disimpulkan ada pengaruh signifikan pada pelatihan kerja terhadap retensi karyawan di perusahaan ekspedisi. Hasil temuan ini konsisten dengan penelitian dari Shidiqqi dan Sahar, (2019), Manthi *et al.*, (2018), Kossivi *et al.*, (2016), Haider *et al.*, (2015), Nyamjom (2013), Chukwuka dan Nwakoby (2018), Kumudha dan Harsha (2016), Yousuf dan Siddqui (2019) dan Chen (2014)

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini berguna dalam mendeteksi besaran pengaruh terhadap dependen dengan menggunakan nilai *adjusted* R^2 sebesar 0,488 yang berarti variabel independen berpengaruh sebesar 48,8% terhadap model penelitian. Selisish sebesar 51,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti penilaian kinerja dan pengembangan karir (Chukwuka & Nwakoby, 2018)

SIMPULAN

Kesimpulan

Hasil pengujian hipotesis

1. H_1 didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,034 dan Beta 0,103 sehingga dan disimpulkan ada pengaruh signifikan pada kepuasan kerja terhadap retensi karyawan di perusahaan ekspedisi.
2. H_2 didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,003 dan Beta 0,207 sehingga dan

disimpulkan ada pengaruh signifikan pada keamana kerja terhadap retensi karyawan di perusahaan ekspedisi.

3. H_3 didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan Beta 0,198 sehingga dan disimpulkan ada pengaruh signifikan pada sistem kompensasi kerja terhadap retensi karyawan di perusahaan ekspedisi.
4. H_4 didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,002 dan Beta 0,182 sehingga dan disimpulkan ada pengaruh signifikan pada pelatihan kerja terhadap retensi karyawan di perusahaan ekspedisi.

Keterbatasan

Dalam penelitian ini juga terdapat keterbatasan seperti bahwa penelitian ini memiliki keterbatasan tertentu yang perlu dibahas.

1. Pertama, data dikumpulkan hanya dari karyawan yang bekerja di bidang ekspedisi yang berada di Batamn saja karena keterbatasan waktu.
2. Kedua, hanya karyawan perusahaan ekspedisi yang dianggap sebagai responden dalam penelitian ini. Dengan demikian, temuan belum dapat digeneralisasi secara umum dalam bidang industri lainnya. Penelitian di masa depan dapat meneliti karyawan sektor lain seperti sektor jasa dan manufaktur

3. Ketiga, penelitian ini melaporkan nilai R_2 48,8% dari varians retensi karyawan, menunjukkan bahwa variabel independen yang diteliti bukan satu-satunya prediktor retensi karyawan.

Rekomendasi

Beberapa rekomendasi penulis yaitu;

1. Memperluas jangkauan wilayah penelitian mengenai retensi karyawan ke luar wilayah Batam seperti di kota dan kabupaten lain di wilayah Provinsi Kepulauan Riau. Oleh karena itu, penelitian di masa depan dapat diperluas ke daerah lain di luar wilayah Batam, seperti kota Tanjung Pinang yang juga merupakan ibukota provinsi Kepulauan Riau atau di wilayah lain dalam Provinsi Kepulauan Riau.
2. Dalam penelitian berikutnya disarankan dapat mengambil sampel penelitian dari perusahaan yang berbeda dari yang diteliti saat ini. Banyak jenis usaha yang bisa diteliti seperti karyawan perusahaan manufaktur, perusahaan fabrikasi, perusahaan sektor keuangan seperti bank dan asuransi, hal ini bertujuan untuk memperluas jangkauan dan objek penelitian.

3. Memasukkan variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini seperti penilaian kinerja dan pengembangan karir (Chukwuka & Nwakoby, 2018) sehingga akan memperkaya khazanah penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Bibi, P., Pangil, F dan Johari, J (2016) HRM Practices and Employees' Retention: The Perspective of Job Embeddedness Theory. *Asian Journal of Multidisciplinary Studies Vol.4, Issue 5, April 2016*
- Chen, M (2014) The Effect of Training on Employee Retention. *International Conference on Global Economy, Commerce and Service Science (GECSS 2014)*
- Chukwuka, E.J dan Nwakoby, N.P (2017) Effect of Human Resource Management Practices on Employee Retention and Performance in Nigerian Insurance Industry. *World Journal of Research and Review (WJRR) Volume-6, Issue-4, April 2018*
- Gharib, M.N., Kahwaji, A.T dan Elrasheed, M.O (2017) Factors Affecting Staff Retention Strategies Used in Private Syrian Companies during the Crisis. *International Review of Management and Marketing, 2017, 7(2), 202-206.*

- Ghozali, I (2011). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Haider, M., Rasli, A., Akhtar, C.S., Yusoff, M., Malik, O.M dan Aamir, A (2015) The Impact of Human Resource Practices on Employee Retention in the Telecom Sector. *International Journal of Economics and Financial Issues*, 2015, 5(Special Issue) 63-69.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., dan Anderson, R.E. (2016). Multivariate Data Analysis. Seventh Edition. Prentice Hall, Upper Saddle River, New Jersey.
- Indriantoro, N dan Supomo, B (2012). *Metedologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta : Edisi Pertama, Penerbit BPFE
- Kossivi, B., Xu, M dan Kalgora, B. (2016) Study on Determining Factors of Employee Retention. *Journal of Social Sciences*, 2016, 4, 261-268
- Kumudha, A dan Harsha (2016) The Relationship between Human Resource Practices and Employee Retention in Private Organisations with Special Reference to Jebel Ali international Hospital in Dubai. *International Journal of Applied Research* 2016; 2(5): 961-966
- Manthi, K.A., Kilika, J.M.d dan Kimencu, L (2018) How Do Human Resource Management Practices Predict Employee Turnover Intentions: An Empirical Survey of Teacher Training Colleges in Kenya. *International Journal of Business Administration* Vol. 9, No. 4; 2018
- Nyamjom, C.R (2013) Factors Influencing Employee Retention in the State Corporations in Kenya. *School of Business, University of Nairobi*
- Palwashabibi, Pangil, F., Johari, J dan Ahmad, A (2017) The Impact of Compensation and Promotional Opportunities on Employee Retention in Academic Institutions: The Moderating Role of Work Environment. *International Journal of Economic Perspectives*, 2017, Volume 11, Issue 1, 378-391.
- Prabusankar, R (2017) A Study on Factors Affecting Employee Retention in Manufacturing Enterprises in Coimbatore District. *International Journal of Management (IJM)* Volume 8, Issue 2, March – April 2017, pp.123–128
- Rono, E.D., dan Kiptum, G.K., (2017) Factors Affecting Employee Retention at the University of Eldoret, Kenya. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668*. Volume 19, Issue 3.
- Siddiqui, D.A dan Sahar, N (2019) The Impact of Training & Development and Communication on Employee Engagement – A Study of Banking Sector. *Business*

Management and Strategy
Vol. 10, No. 1

- Tadesse, W.M (2018) Factors Affecting Employee Retention in Ethiopian Public Organizations. *Journal of Strategic Human Resource Management* 7 (3) 2018, 22-32
- Yousuf, S dan Siddqui, D.A (2019) Factors Influencing Employee Retention: A Karachi Based Comparative Study on IT and Banking Industry. *International Journal of Human Resource Studies*. 2019, Vol. 9, No. 1
- Zafar, S dan Siddiqui, D.A (2019) Factors Affecting Employees Performance and Retention: A Comparative Analysis of Banking and Educational Sector of Karachi. *Business Management and Strategy* Vol. 10, No. 1
- <https://www.sirclo.com/menilik-tren-perkembangan-e-commerce-indonesia-di-2020/>

