



**“PENGARUH KOMPENSASI, STRES KERJA, dan BUDAYA  
ORGANISASI TERHADAP RETENSI KERJA KARYAWAN**

**(Studi kasus pada Karyawan *SunCity Festival Madiun*)”**

**SKRIPSI**

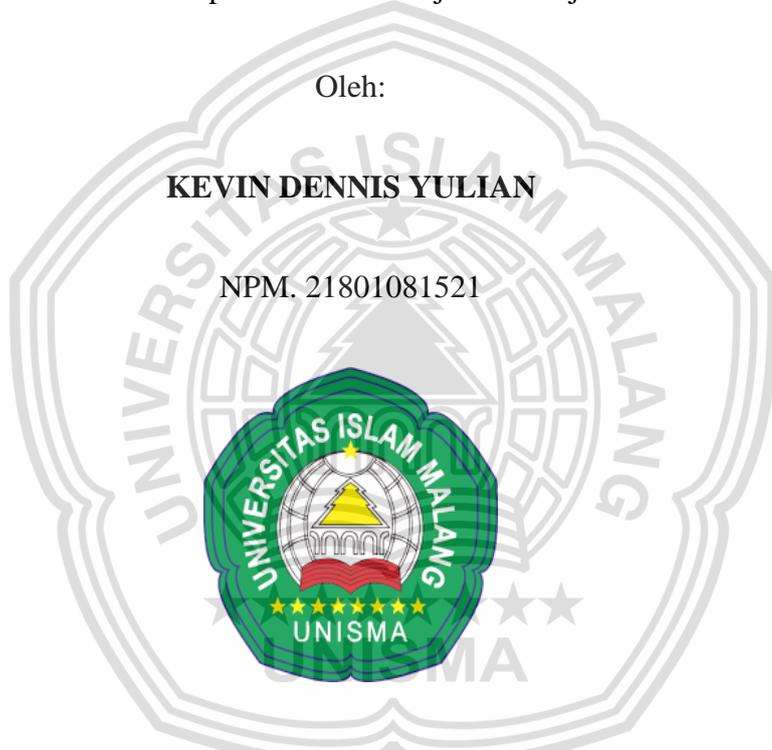
Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh:

**KEVIN DENNIS YULIAN**

NPM. 21801081521



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**2022**

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh kompensasi, stress kerja, dan budaya organisasi terhadap retensi kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di *SunCity Festival* Madiun yang melibatkan 83 karyawan melalui metode sampel jenuh dan pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Teknik analisi data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap retensi kerja, stress kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap retensi kerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap retensi kerja. Pihak perusahaan hendaknya dapat memberikan kompensasi yang adil kepada karyawan untuk dapat meningkatkan retensi pada karyawan. Perusahaan juga harus memperhatikan tekanan dalam pekerjaan agar tidak terjadi stress kerja pada karyawan. Budaya organisasi juga penting untuk diperhatikan karena ketika perusahaan menanamkan budaya organisasi yang baik maka karyawan memiliki peran penting untuk dapat meningkatkan retensi kerja.

**Kata kunci:** kompensasi, stress kerja, budaya organisasi, retensi kerja



### 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*



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 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 kareana 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.

Menurut Deckop dkk. (2006), turnover atau pergantian karyawan dapat bersifat sukarela atau tidak sukarela. Karyawan yang pensiun dengan enggan biasanya dikaitkan dengan kinerja yang buruk, konflik, atau masalah lain, tetapi pensiun sukarela dipicu oleh peluang yang lebih baik di perusahaan lain. Jadi, Anda perlu mencegahnya. Secara keseluruhan, Anda memerlukan strategi atau program retensi karyawan yang baik.

Sumarni (2011), Retensi Karyawan adalah kemampuan perusahaan untuk mempertahankan karyawan dengan keterampilan untuk tetap setia kepada perusahaan. Menurut Neog & Barua (2015), retensi karyawan. Memiliki banyak implikasi. Retensi karyawan adalah sebuah kebijakan dan praktik yang digunakan perusahaan untuk menjauhkan karyawan yang terampil dari pekerjaan Sumarni (2011), retensi karyawan adalah perusahaan. Keterampilan yang dikembangkan oleh perusahaan untuk mempertahankan karyawan dengan keterampilan yang tetap loyal.

Menurut Andre W.F., siklus kompensasi dianggap sebagai kompensasi karyawan atau setara. Artinya, karyawan menggunakan pengetahuan,

keterampilan, tenaga, dan waktunya untuk tidak hanya fokus atau fokus pada perusahaan, tetapi juga untuk tujuan lain. Mengharapkan kompensasi atau imbalan atas jasa yang diberikan. Kompensasi adalah penghasilan berupa uang atau barang yang diterima karyawan secara langsung atau tidak langsung dengan mempertimbangkan layanan yang diberikan kepada kami. Macam-macam kompensasi antara lain; kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dan kompensasi *non financial*. Untuk meningkatkan semangat kerja, motivasi, maupun disiplin pada Karyawan perusahaan harus membayar upah tambahan atau kompensasi. Kompensasi menjadi salah satu hal penting untuk membangun motivasi, disiplin, dan semangat kerja kepada karyawan agar bias maksimal untuk perusahaan. Karena keterbatasan sumber daya perusahaan, maka perusahaan harus mampu memperkuat dan mengoptimalkan diri untuk mencapai tujuan tersebut. Tuntutan tugas yang terlalu banyak adalah persaingan dan tuntutan profesionalisme yang lebih tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan menjadi salah satu penyebab stres karyawan, karena menimbulkan banyak beban yang harus dihadapi karyawan di dunia kerja. Keluarga dan lingkungan sosial juga dapat menyebabkan stres dari setiap individu atau karyawan. Efek yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering terjadi pada karyawan dikenal dengan stres kerja.

Vanchapo (2020:37), mendefinisikan Stres Kerja merupakan suatu kondisi emosional yang muncul karena beban kerja tidak ada hubungannya dengan kemampuan individu untuk mengatasi tekanan yang diberikan pada dirinya. Tergantung pada situasi dan pikiran, ancaman, tekanan dan perubahan yang membuat seseorang putus asa, gugup, marah dan gelisah dapat terjadi. Situasi ini

menyebabkan reaksi fisik fisik atau mental dan meningkatkan tekanan darah. Setiap organisasi atau perusahaan pasti memiliki budaya tersendiri yang membentuk organisasi tersebut.

Menurut Rivai dan Mulyadi (2012), Budaya Organisasi mengoordinasikan perilaku, memandu perilaku sehari-hari, dan menciptakan keputusan karyawan buat mencapai tujuan organisasi yang diadopsi oleh anggota organisasi atau grup tertentu. Dipahami bahwa budaya ini memainkan kiprah krusial pada mempromosikan dan menaikkan efektivitas operasi organisasi pada jangka pendek dan panjang. Selain itu, budaya organisasi memilih arah organisasi dan mengontrol apa yang mampu dilakukan. Tanpa budaya organisasi yang kokoh, kinerja anggota tidak bisa maksimal. Oleh lantaran itu, budaya organisasi adalah faktor krusial bagi setiap organisasi atau perusahaan.

*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.

Oleh karena itu, pekerjaan yang memakan waktu membuat stres dan dapat membantu karyawan melakukan pekerjaan terbaiknya.

Survei ini didasarkan pada latar belakang di atas. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pada *SunCity Festival* Madiun sebagai subjek penelitian ini. Judul penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah sebagai berikut:

**“PENGARUH KOMPENSASI, STRES KERJA, dan BUDAYA ORGANISASI TERHADAP RETENSI KERJA KARYAWAN**

**(Studi kasus pada Karyawan *SunCity Festival* Madiun)”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang disajikan Seperti disebutkan di atas, ternyata permasalahan yang terjadi di *SunCity Festival* Madiun adalah gejala stres dan kurangnya kompensasi bagi *SunCity Festival* Madiun untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Oleh karena itu, dirumuskan masalah seperti:

1. Apakah Kompensasi, Stress Kerja, dan Budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Retensi Karyawan *SunCity Festival* Madiun.
2. Apakah Kompensasi Berpengaruh terhadap Retensi Karyawan *SunCity Festival* Madiun.
3. Apakah Stress Kerja Berpengaruh terhadap Retensi Karyawan *SunCity Festival* Madiun.
4. Apakah Budaya Organisasi Berpengaruh terhadap Retensi Karyawan *SunCity Festival* Madiun.

### 1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

#### 1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, ada beberapa hal yang ingin dicapai dalam penelitian ini antara lain:

1. Untuk mendeskripsikan kompensasi, Stress Kerja, dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Retensi Karyawan *SunCity Festival* Madiun.
2. Untuk mendeskripsikan kompensasi berpengaruh terhadap Retensi Karyawan *SunCity Festival* Madiun.
3. Untuk mendeskripsikan stress kerja berpengaruh terhadap Retensi Karyawan *SunCity Festival* Madiun
4. Untuk mendeskripsikan budaya organisasi berpengaruh terhadap Retensi Karyawan *SunCity Festival* Madiun

### 1.3.2 Manfaat Penelitian

#### 1. Manfaat Secara Teoritis

Dapat memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan di bidang SDM yang berkaitan dengan Kompensasi, Stres Kerja, dan Budaya Organisasi Untuk Retensi Kerja Karyawan.

#### 2. Bagi *SunCity Festival* Madiun

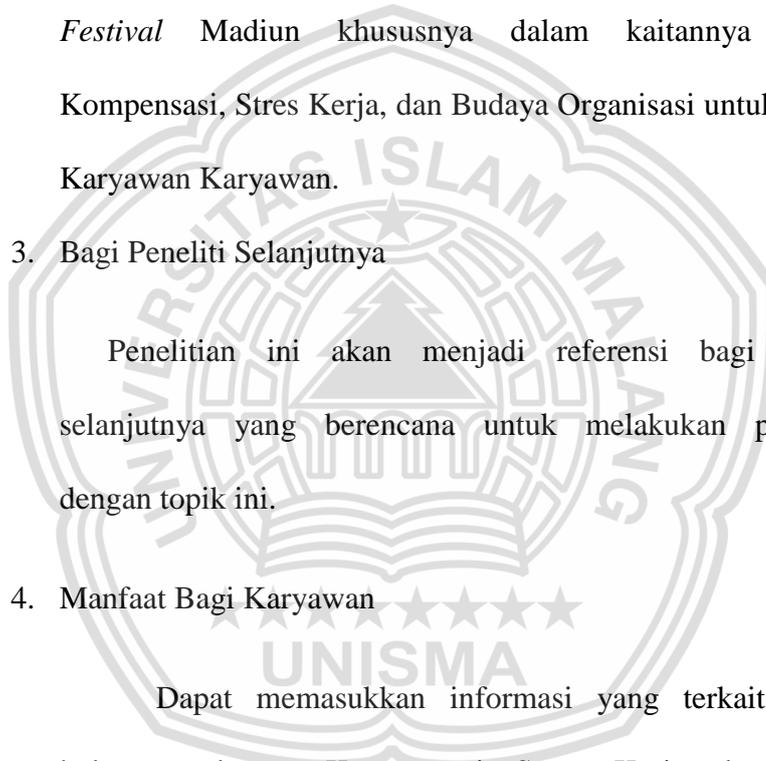
Penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan oleh *SunCity Festival* Madiun khususnya dalam kaitannya dengan Kompensasi, Stres Kerja, dan Budaya Organisasi untuk Retensi Karyawan Karyawan.

#### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini akan menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang berencana untuk melakukan penelitian dengan topik ini.

#### 4. Manfaat Bagi Karyawan

Dapat memasukkan informasi yang terkait dengan hubungan dengan Kompensasi, Stress Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Retensi Karyawan, untuk dijadikan acuan dalam memecahkan masalah yang dihadapi.



## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 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 tidak 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*.

## 5.2 Keterbatasan Penelitian

1. Jumlah responden yang hanya 83 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya, karena jumlah karyawan *SunCity Festival* lebih dari itu
2. Pengambilan data penelitian ini ialah menggunakan kuesioner sehingga data yang dapat dikelola hanya berdasarkan yang dikumpulkan melalui kuesioner
3. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

## 5.3 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 meingkatkan 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

- Arshadi N, Damiri H. 2013. *The relationship of job stress with turnover intention and job performance: Moderating role of OBSE*. *Procedia-Social Behavioral Sciences* 84:706–710
- Darmika dan Sriathi (2019) *Pengaruh Pengembangan Karier, Komitmen Organisasional dan Perceived Organizational Support Terhadap Retensi Karyawan*. *Manajemen*, Vol. 8, No. :4153-4182
- Elci, M., Sener, I., Aksoy, S., & Alpkan, L. (2012). *The Impact of Ethical Leadership and Leadership Effectiveness on Employee's Turnover Intention: The Mediating Role of Work Related Stress*. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 58, 289 – 297.
- Hasibuan, M. S. P., 2016. *Organisasi dan Motivasi (Dasar Peningkatan Produktivitas)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- 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*
- Imam Ghozali. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Jin, L. et.al. (2017). *Modeling Induced Seismicity: Co-Seismic Fully Dynamic Spontaneous Rupture Considering Fault Poroelastic Stress*. *Arma* 16-604

- Joushan, S. A., Syamsun, M., & Kartika, L. (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Area Bekasi*, (66), 1–7
- 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.
- Kerlinger, Fred N. 2006. *Asas-asas Penelitian Behavioral*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Luthans, J. Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Terjemahan oleh Vivin Andhika Yuwono,dkk. Yogyakarta : ANDI.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakraya.
- Mathis Robert L., Jackson John H. (2006). *Human Resource Management*, alih bahasa. Salemba Empat. Jakarta.
- Neog, B. B., Ekonomi & Barua, M. (2015). *Factors Affecting Employee's Retention in Automobile Service Workshops of Assam: An Empirical Study*. *The SIJ Transactions on Industrial, Financial & Business Management*, 3(1), 9-18
- Nuzara Putra, Arupadhatu and, Dra. Chuzaimah, M.M. (2021) *Pengaruh Pelatihan Karyawan, Kompensasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Retensi Karyawan SMAIT Nur Hidayah Kartasura*. Skripsi thesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.

- Omotayo, Adewale O, Adeniji Adenike A. 2013. *Impact of Organizational Culture on Human Resource Practices: A Study of Selected Nigerian Private Universities. Journal of Competitiveness*. 5 (4). pp 115-133.
- 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
- R., Veithzal. (2003). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta Raya: Grafindo Persada.
- Rivai, & Mulyadi. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Ketiga)*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Rivai, Veithzal. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Cetakan Kelima. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Robbins, Stephen P. (2006) *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Terjemahan oleh Benyamin Molan. Klaten : PT Intan Sejati
- Schein, Edgar H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. Fourth Edition. Jossey-Bass. A Wiley Imprint, Market Street. San Fransisco CA
- 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.
- Susilo, Andri. (2013). *Pengaruh Retensi Karyawan dan Kepuasan Pelanggan Terhadap Kinerja*. *Jurnal Studia Akuntansi dan Bisnis*. 1(3), pp: 247-262.
- 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
- Vanchapo, A. R. 2020. *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Edisi Pertama. Pasuruan
- Widodo, Djoko Setyo.(2014). *Influence of Leadership And Work Environment To Job Satisfaction And Impact To Employee Performance (Study On Industrial Manufacture In West Java)*. *Journal of Economics and Sustainable Development* Vol.5, No.26: 62- 66.