

PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP RETENSI KARYAWAN GRAND HERO PALU

Saniyyah Fitri Ramadani¹, I Nyoman Swedana², Turu Salandra³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Abdul Azis Lamadjido,
Palu Jl. DR. Suharso Besusu Barat, Palu Timur, Kota Palu,
Sulawesi Tengah

Email: saniyyahfitrir@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap retensi karyawan Grand Hero Palu, baik secara simultan maupun parsial. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Grand Hero Palu yang berjumlah 177 orang, sedangkan sampel penelitian berjumlah 64 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin. Jenis data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan program IBM SPSS Statistics 24 dan tingkat signifikansi sebesar 0,05 atau 5%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, kompensasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan Grand Hero Palu. Secara parsial, kompetensi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap retensi karyawan; kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan; sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap retensi karyawan. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,139 menunjukkan bahwa kompetensi, kompensasi, dan kepuasan kerja mampu menjelaskan retensi karyawan sebesar 13,9%, sedangkan sisanya sebesar 86,1% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Kata kunci: Kompetensi, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Retensi Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of competence, compensation, and job satisfaction on employee retention at Grand Hero Palu, both simultaneously and partially. The research method used in this study is a quantitative method with an associative approach. The population consisted of all employees of Grand Hero Palu, totaling 177 people, while the research sample consisted of 64 respondents selected using the Slovin formula. The type of data used was primary data obtained through questionnaires distributed to respondents. The data analysis technique used was multiple linear regression analysis with the assistance of IBM SPSS Statistics 24, using a significance level of 0.05 or 5%. The results of the study show that competence, compensation, and job satisfaction simultaneously have a positive and significant effect on employee retention at Grand Hero Palu. Partially, competence has a positive but insignificant effect on employee retention; compensation has a positive and significant effect on employee retention; while job satisfaction has a positive but insignificant effect on employee retention. The Adjusted R Square value of 0.139 indicates that competence, compensation, and job satisfaction are able to explain employee retention by 13.9%, while the remaining 86.1% is explained by other variables outside this study.

Keywords: Competence, Compensation, Job Satisfaction, Employee Retention.

A. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang semakin pesat, keberhasilan sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh efektivitas manajemen sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia yang kompeten dan puas dengan pekerjaan mereka merupakan aset penting dalam mempertahankan stabilitas organisasi dan menjaga kontinuitas operasional.¹ Salah satu tantangan signifikan dalam manajemen SDM adalah retensi karyawan, yakni kemampuan perusahaan mempertahankan karyawan yang produktif dan berknerja baik agar tidak berpindah ke

¹ Hameed, Abdul dkk. 2014. Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan). International Journal of Business and Social Science. 5(2), pp: 302-309.

perusahaan lain.² Retensi yang rendah berarti perusahaan kehilangan tenaga kerja berpengalaman, produktif dan berknerja baik, yang berarti turnover karyawan tinggi, hal ini akan meningkatkan biaya peengelolaaan SDM seperti biaya untuk rekrutmen dan pelatihan ulang, serta potensi penurunan kinerja dan produktivitas.

Di sektor ritel, fenomena turnover (pergantian karyawan) biasanya sangat tinggi karena karakteristik pekerjaan ritel : jam kerja yang panjang, pekerjaan rutin, tekanan target penjualan, beban fisik, serta peluang karier yang relatif terbatas.³ Retensi karyawan mengacu pada pemeliharaan karyawan oleh perusahaan untuk menjaga karyawan perusahaan agar loyal kepada perusahaan.⁴ Tujuan mempertahankan karyawan adalah untuk mempertahankan sebanyak mungkin karyawan yang diakui perusahaan sebagai karyawan berkualitas, karena karyawan berkualitas tinggi adalah aset perusahaan yang berharga. Oleh karena itu, Kehilangan karyawan ahli berdampak langsung pada terkikisnya modal intelektual karena pemahaman operasional mereka yang krusial. Oleh sebab itu, retensi karyawan menjadi strategi esensial dalam memelihara loyalitas staf untuk memastikan keberhasilan organisasi melalui komitmen kerja yang berkelanjutan.

Retensi karyawan merujuk pada langkah-langkah strategis perusahaan untuk mencegah perpindahan staf ke instansi lain. Mempertahankan karyawan yang memiliki potensi besar menjadi sangat vital bagi perusahaan, mengingat biaya yang dikeluarkan

² Richard L, Daft. 2003. Management. Dalam: Petter, Drucker. 2003(Ed.), Mendefinisikan Manajemen dan Manajer. Edisi 6. Jakarta : Salemba Empat

³ Guritno, Bambang dan Waridin. 2013. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja. JRBI. 1 (1). : 63-74.

⁴ Siagian, Sondong. P. 2005. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta. PT Rineka Cipta.

untuk mempertahankan tenaga kerja jauh lebih rendah dibandingkan pengeluaran untuk rekrutmen dan seleksi karyawan baru. Salah satu faktor yang mempengaruhi retensi karyawan adalah kompetensi.⁵ Kompetensi adalah kemampuan seseorang dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini berarti bahwa kompetensi yang perlu dikuasai oleh masing-masing orang akan berbeda-beda bergantung dari karakteristik pekerjaan yang dilakukannya. Hal ini juga berarti bahwa kompetensi tidak hanya meliputi kemampuan teknis, tetapi juga termasuk kemampuan dalam menyikapi segala sesuatu yang terjadi berkaitan dengan pekerjaannya.

Sejatinya, konsep mengenai kompetensi sudah lama dikenal dalam pengembangan sumber daya manusia. Konsep ini menitikberatkan pada proses identifikasi dan peningkatan potensi individu, dengan target utama agar tenaga kerja mampu menunjukkan dedikasi serta prestasi kerja yang unggul di dalam organisasi.⁶ Kompetensi merupakan faktor utama yang harus dimiliki oleh karyawan untuk dapat melaksanakan pekerjaannya agar dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kompetensi adalah perpaduan pengetahuan, keterampilan, dan karakteristik personal yang mendasari kemampuan seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.⁷ Dengan istilah lain, kompetensi merupakan kecakapan dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan melalui pemanfaatan ilmu pengetahuan dan talenta yang dikuasai. Hal ini

⁵ Davis, Keith; dan; John; W. Newstrom. 2000. Human Behavior at Work: Organizational Behavior. New York. McGraw – Hill; Book Company.

⁶ Masrukhin; dan; Waridin. 2004. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi; Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. EKOBIS. 7 (2); :i 197-209.

⁷ Safitri, R.E. (2009). Pengaruh Persepsi; Tentang Proses; Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan. TESIS. (tidak diterbitkan). Bandung; : Program; Pasca Sarjana Program Magister Profesi; Psikologi; Universitas Padjajaran. PT. Pupuk Sriwidjaja, 2013 . www.pusri.co.id.

dipandang sebagai kontribusi perilaku unik yang dibawa oleh setiap pegawai ke dalam organisasi, yang manifestasinya dapat terlihat dari perbedaan tipe maupun level tindakan dalam bekerja.⁸ Konsep ini harus dibedakan dari atribut dasar seperti pengetahuan dan keahlian teknis yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas-tugas dalam sebuah pekerjaan.

Faktor lain yang juga memengaruhi retensi karyawan adalah kompensasi. Selain kompetensi, kompensasi dalam bentuk gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas merupakan faktor kunci dalam retensi karyawan sebagai bentuk penghargaan perusahaan atas kontribusi mereka,⁹ Sistem kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan motivasi kerja, menurunkan tingkat turnover, serta menciptakan rasa keadilan di antara karyawan. Sebaliknya, kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan semangat kerja, dan bahkan mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Kompensasi adalah total imbalan atas pekerjaan karyawan yang bertujuan untuk menarik minat pelamar, meningkatkan motivasi, dan menjaga retensi staf di perusahaan.¹⁰ Kompensasi merupakan bagian penting dari reward system yang tidak hanya mempengaruhi aspek finansial, tetapi juga persepsi psikologis karyawan terhadap nilai dirinya dalam perusahaan. Jika perusahaan berhasil menciptakan sistem kompensasi yang transparan, kompetitif dan sesuai kinerja, maka hal tersebut akan

⁸ Danish, R.Q and Usman. A. 2010. Impact of Reward, and Recognition on Job Satisfaction and Motivation. An empirical study from Pakistan. International Journal of Business and Management, 5, 159-167

⁹ Davis, Keith dan John W. Newstrom. 2000. Human Behavior at Work: Organizational Behavior. New York. McGraw – Hill Book Company.

¹⁰ Wayne C, Alderman dan Deitriks, James W. 2005. Auditor's Perceptions of Time Budget Pressures and Prematures Sign Off. A Replication and Ekstension Auditing, A Journal of Prentice and Theory. Auburn Univercity

mendorong perilaku kerja positif dan mencedah karyawan mencari pekerjaan di tempat lain.

Selain faktor kompetensi dan kompensasi, kepuasan kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi retensi karyawan, Kepuasan kerja adalah bagaimana para karyawan menunjukkan ekspresi dan perasaan saat melakukan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi, berarti karyawan senang melakukan pekerjaannya dan dapat menjalankannya dengan sepenuh hati.¹¹ Kepuasan kerja adalah bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, status pekerjaan, dan hubungan dengan rekan kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu indikator utama dari kesejahteraan psikologis karyawan juga memengaruhi komitmen organisasi dan performa kerja,¹²

Kinerja maksimal seorang pegawai sering kali berakar dari kepuasan kerja yang dirasakannya. Dengan adanya kepuasan tersebut, karyawan akan berkomitmen untuk menyelesaikan setiap kewajibannya selaras dengan standar mutu perusahaan. Bagi organisasi, investasi dalam meningkatkan kepuasan kerja akan membuahkan hasil yang signifikan, mulai dari penyelesaian tugas yang lebih responsif, minimalisasi risiko operasional, hingga terjaganya stabilitas SDM melalui berkurangnya angka pengunduran diri. Kepuasan kerja merupakan perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, yang dirasakan oleh karyawan dalam memandang pekerjaannya, Kepuasan kerja merupakan bangunan unidimensional, dimana seseorang memiliki

¹¹ Hakim, Abdul. 2006. Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. JRBI. 2 (2) : 165-180.

¹² Spencer, Lyle & Signe M. Spencer. 1993. Competence at Work, Models For Superior Performance. Canada : John Wiley & Sons, Inc.

kepuasan_i umum_i atau_i ketidakpuasan_i umum_i dengan pekerjaannya.¹³

Kepuasan kerja dianggap sebagai elemen vital yang memengaruhi dinamika perilaku di tempat kerja, termasuk efisiensi kerja dan loyalitas staf. Pegawai yang merasa puas tidak hanya akan bertahan lama di perusahaan, tetapi juga bersedia mendedikasikan diri secara penuh demi kepentingan organisasi serta berkontribusi nyata dalam mewujudkan setiap target yang telah ditetapkan bersama. Karyawan yang puas cenderung lebih loyal, termotivasi, dan produktif; mereka juga lebih kecil kemungkinannya meninggalkan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja tergantung oleh faktor motivator (prestasi, pengakuan, tanggung jawab) dan faktor hygiene (gaji, kondisi kerja, hubungan antar rekan kerja, (Herzberg), Bila faktor-faktor ini tidak terpenuhi, karyawan bisa merasa tidak puas dan akhirnya berpikir untuk pergi. Dengan demikian, kepuasan kerja merupakan faktor strategis utama dalam kebijakan manajemen perusahaan untuk mempertahankan karyawan.

Grand hero, sebagai toko ritel terbesar di Kota Palu yang telah berdiri lebih dari 10 tahun, saat ini memainkan peran penting dalam perekonomian lokal/Kota Palu. Seiring pertumbuhan bisnis, pihak Grand hero merasakan kebutuhan untuk mempertahankan karyawan yang kompeten dan loyal merupakan bagian penting dari kebijakan manajemen untuk memastikan agar karyawan yang memiliki talenta terbaik tetap berada di perusahaan dan berkontribusi pada kesuksesan bisnis, karena pergantian karyawan

¹³ Yuwalliatin, Sitty. 2006. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Serta Pengaruhnya Terhadap Keunggulan Kompetitif; Dosen UNISULA Semarang. EKOBIS. Vol_i 7. No 2. Hal_i 241-256

dapat mengganggu kegiatan operasional sehari-hari, konsistensi layanan, dan pengembangan perusahaan dalam jangka panjang.

Berdasarkan catatan internal Grand hero palu, terdapat fluktuasi jumlah karyawan yang keluar-masuk selama enam tahun terakhir. Tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah karyawan toko Grand Hero Palu selama 6 (enam) tahun pengamatan mengalami peningkatan setiap tahunnya, akan tetapi tahun terakhir (2025) jumlah karyawan mengalami penurunan. Adapun retensi karyawan cukup tinggi selama periode pengamatan : tahun 2020 retensi karyawan sebesar 93,58% dengan tingkat turnover sebesar 6,42%. Tahun 2021 retensi karyawan meningkat menjadi sebesar 97,92%, tahun 2022 retensi karyawan sama dengan tahun sebelumnya yaitu sebesar 97,92%, tahun 2023 retensi karyawan meningkat menjadi sebesar sebesar 99,37%. Sedangkan pada dua tahun terakhir retensi karyawan mengalami penurunan : tahun 2024 retensi karyawan menurun menjadi sebesar sebesar 94.59%, dan tahun 2025 retensi karyawan menurun kembali menjadi sebesar sebesar 87.01%.

Data tersebut menunjukkan turnover yang meskipun tampak stabil, tetapi ada periode tertentu di mana turnover meningkat, yang mengindikasikan bahwa tidak semua karyawan merasa berada dalam kondisi yang memadai untuk bertahan. Dari tabel di atas, menunjukkan bahwa Toko Grand Hero Palu mengalami masalah dengan karyawan yang keluar. Hal ini terlihat dari fluktuasi dan jumlah karyawan dari tahun ketahun dan tingginya turnover pada tahun 2025. Meskipun perusahaan berusaha mempertahankan karyawan yang memiliki kompetensi, memberikan kompensasi yang adil serta berupaya memberikan kepuasan kerja dalam bentuk perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, status pekerjaan, dan hubungan dengan reka

kerja, namun masih terdapat karyawan yang tidak puas. Dari observasi awal dan wawancara dengan beberapa karyawan, muncul beberapa isu mendasar : beban kerja tinggi, gaji relatif rendah dibandingkan beban kerja, serta kurangnya jalur promosi atau pengembangan karier.¹⁴ Bila jumlah karyawan keluar semakin tinggi, perusahaan mengalami kerugian biaya dalam perekrutan dan pemilihan karyawan baru, oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk mempertahankan karyawan agar tidak berdampak negative pada kinerja operasional perusahaan. Dari uraian latar belakang di atas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul : “Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Grand Hero Palu”.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana kompetensi, kompensasi, kepuasan kerja, dan retensi karyawan Grand Hero Palu?
2. Apakah kompetensi, kompensasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan Grand Hero Palu?

C. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dipilih adalah deskriptif dan verifikatif.¹⁵ menjelaskan bahwa metode deskriptif berfokus pada penemuan fakta dengan interpretasi yang tepat, termasuk memotret karakteristik fenomena tertentu secara detail. Selain itu, metode ini juga digunakan untuk mengukur frekuensi suatu peristiwa guna

¹⁴ Singgih, Santoso, 2002, Statistik Multivariate, Jakarta, Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia Jakarta.

¹⁵ Ninik Widiyanti, dan Panji Anggoro 2003, Human Relation dan Publik Relation dalam Manajemen. Bandung. Alumni.

meminimalkan bias serta memastikan hasil penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Menurut pandangan, penelitian verifikatif dimaksudkan untuk menggali hubungan kausalitas antarvariabel melalui tahapan uji hipotesis. Melalui perhitungan statistik yang akurat, penelitian ini akan menghasilkan bukti nyata yang menjadi dasar untuk memutuskan apakah hipotesis yang diajukan dalam studi tersebut diterima atau ditolak.¹⁶

Lokasi Penelitian yaitu Grand Hero yang beralamat di Jl. Jenderal Basuki Rahmat, Palu Selatan, dipilih sebagai tempat pelaksanaan penelitian ini. Seluruh rangkaian kegiatan riset, mulai dari persiapan hingga penyusunan laporan, dilakukan secara sistematis di lokasi tersebut. Objek yang diteliti mencakup aspek kompetensi, kompensasi, dan kepuasan kerja sebagai faktor-faktor yang memengaruhi retensi karyawan pada Grand Hero.

D. PEMBAHASAN

1. Sejarah Singkat Grand Hero

Grand Hero, sebagai toko ritel terbesar di Kota Palu didirikan oleh Bapak Ferry Lyanto selaku pemilik dan sekaligus pimpinan pada tahun 2002. Grand Hero yang beralamatkan di Jl. Jenderal Basuki Rahmat, Kelurahan Tatura Selatan, Kecamatan Palu Selatan, Kota Palu Provinsi Sulawesi Tengah telah mengalami perkembangan atau renovasi bangunan sebanyak tiga kali. Awalnya Grand Hero masih satu lantai dan belum seluas sekarang. Seiring pertumbuhan bisnis, Bapak Ferry Lyanto selaku pemilik dan sekaligus pimpinan Grand Hero memperluas area toko kesamping dan kebelakang. Sebagai toko ritel terbesar di Kota Palu Grand Hero memainkan peran penting dalam perekonomian lokal khususnya

¹⁶ Werther, William; B, and Davis, 2003. Human Recource and; Personel Management. New York, MCGraw-Hill;

Kota Palu, dan untuk memuaskan konsumen terutama pelanggannya Grand hero di renovasi kembali menjadi dua lantai dan menggunakan dua tangga (tangga manual dan tangga eksalator).

Sebagai toko ritel terbesar Grand Hero berlokasi dipusat Kots Palu mengusung bisnis modern yang menawarkan kenyamanan bagi pengunjung dengan menyediakam aneka kuliner dan tempat bermain untuk anak2 di lantai dua serta menawarkan barang berkualitas bagi para pembeli dan pelanggannya.

2. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan pada Grand Hero

Retensi karyawan mengacu pada pemeliharaan karyawan oleh perusahaan untuk menjaga karyawan perusahaan agar loyal kepada perusahaan (Sumarni, 2017). Tujuan mempertahankan karyawan adalah untuk mempertahankan sebanyak mungkin karyawan yang diakui perusahaan sebagai karyawan berkualitas, karena karyawan berkualitas tinggi adalah asset tak berwujud perusahaan yang berharga. Oleh karena, itu, jika karyawan yang memenuhi syarat keluar, perusahaan akan kehilangan modal intelektualnya. Karyawan yang bekerja lama dan loyal kepada perusahaan akan membawa nilai dan pengetahuan perusahaan akan berbagai proses organisasi.

Berdasarkan analisis deskriptif dari variabel retensi karyawan, mayoritas responden cenderung setuju bahwa retensi karyawan pada Grand Hero Palu sudah baik. Hal ini ditunjukkan dengan hasil “baik”. Capaian ini mencerminkan bahwa karyawan pada Grand Hero Palu secara umum setuju mengatakn bahwa retensi karyawan pada Grand Hero Palu telah optimal. Seluruh indikator retensi karyawan yang diukur

meliputi : karyawan memiliki kesempatan/peluang untuk mengembangkan keterampilan, Karyawan memiliki kesempatan/peluang untuk mendapatalan promosi, Penghargaan yang diterima. karyawan berwujud pujian, bonus, serta tunjangan yang kompetitif dari perusahaan, Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan meningkatkan keinginan karyawan untuk tetap bertahan pada perusahaan, bekerja sama dengan rekan kerja, Terdapat koordinasi kerja yang baik antar karyawan.¹⁷

Dari hasil uji sinifiksn secara simultan (hasil uji F) menunjukkan bahwa secara simultan (bersama-sama) terbukti bahwa variabel kompetensi, kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan pada Grand Hero Palu, hal ini dibuktikan dengan melihat hasil uji F (uji simultan). Menolak H₀ dan menerima H_a artinya terbukti atau dapat disimpulkan bahwa secara simultan ketiga variabel bebas kompetensi (X₁), kompensasi (X₂), dan kepuasan kerja (X₃) “berpengaruh signifikan” terhadap variabel terikat Y (retensi karyawan) pada Grand Hero

Adapun hubungan atau korelasi variabel kompetensi, kompensasi, dan kepuasan kerja dengan retensi karyawan pada Grand Hero Palu dengan nilai koefisien korelasi (multiple R) sebesar 0,752 menunjukkan hubungan atau korelasi antara ketiga variabel independen dengan variabel dependen kuat,

Kontribusi ketiga variabel bebas (kompetensi, kompensasi, dan kepuasan kerja) dalam menjelaskan atau mempengaruhi variabel terikat Y (retensi karyawan) pada Grand Hero Palu Palu cukup besar, yang dapat dilihat dari koefisien

¹⁷ Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta : Salemba Empat.

determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,544. Angka ini memberi makna bahwa kontribusi ketiga variabel bebas kompetensi, kompensasi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama dalam menjelaskan variabel terikat Y (retensi karyawan) pada Grand Hero Palu sebesar 0,544 atau 54,4%. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa selain kompetensi, kompensasi, dan kepuasan kerja, juga ikut ditentukan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini selain kompetensi, kompensasi, dan kepuasan kerja masih ada beberapa faktor lain yang juga mempengaruhi retensi karyawan seperti seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, profesionalisme, etika profesi dan lain-lain.¹⁸

Oleh karena itu, untuk mencapai retensi karyawan yang optimal pihak Grand Hero Palu Palu hendaknya memahami dan memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhinya, retensi karyawan akan semakin meningkat jika seluruh faktor yang berkontribusi terhadap retensi karyawan bekerja secara selaras dan positif. Dengan demikian pihak Grand Hero Palu dalam rangka meningkatkan retensi karyawan hendaknya memperhatikan dan mempertimbangkan ketiga variabel tersebut secara bersama-sama, karena hasil analisis ini membuktikan bahwa tinggi rendahnya retensi karyawan pada Grand Hero Palu Palu dipengaruhi oleh faktor kompetensi, kompensasi, dan kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil pengolahan data dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan peningkatan kompetensi, kompensasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap meningkatnya retensi karyawan pada Grand

¹⁸ Umar, Husein_i (2008)_i; Riset sumber_i daya manusia dalam organisasi, Jakarta Gramedia Pustaka Utama

Hero Palu. Hal ini memberikan indikasi bahwa pihak Grand Hero Palu hendaknya memperhatikan ketiga variabel kompetensi, kompensasi, dan kepuasan kerja secara baik untuk meningkatkan keterikatan karyawan dan mengurangi niat untuk resign atau pindah ke tempat lain. serta membangun komitmen dan loyalitas jangka panjang terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki kompetensi yang baik diberikan kompensasi yang adil dan layak sesuai dengan beban kerja, karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang memuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik, akan memiliki kemungkinan lebih besar untuk tetap tinggal di perusahaan.¹⁹

Dari hasil analisis ini membuktikan bahwa retensi karyawan pada Grand Hero Palu akan optimal apabila karyawan memiliki kompetensi yang baik dalam melaksanakan tugas sehari-hari, mendapatkan kompensasi yang bisa memenuhi kebutuhan hidup untuk dirinya dan keluarganya, memperoleh tunjangan dan fasilitas yang baik, serta berada dalam lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Kompensasi yang diberikan tergantung kompetensi yang dimiliki karyawan yang bersangkutan, artinya karyawan yang mendapatkan kompensasi yang layak karena memiliki kompetensi baik dari segi pengetahuan, keterampilan dan kemampuan individu. Disamping kompensasi dan kompetensi yang dimiliki, karyawan akan berkinerja baik apabila ditunjang oleh kepuasan yang baik antara lain : Perlakuan dan penilaian perusahaan atas kontribusi karyawan sesuai dengan prestasi kerja, perusahaan memberikan gaji dan promosi yang sesuai dengan kompetensi

¹⁹ Panggabean, Sibarani, Mutiara, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Jakarta. Penerbit Ghalia Indonesia.

yang dimiliki, memperhatikan resiko pekerjaan. Perusahaan mempertahankan eksistensi karyawan dimasa yang akan datang, menjaga agar beban kerja tidak melebihi kemampuan dalam kurun waktu tertentu, memberikan pelatihan kerja untuk meningkatkan kemampuan karyawan.²⁰

3. Pengaruh Kompetensi Terhadap Retensi Karyawan pada Grand Hero

Kompetensi merupakan karakter sikap, kemampuan dan kemauan yang relatif bersifat stabil ketika menghadapi situasi di tempat kerja yang berbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motif internal serta kapasitas pengetahuan konseptual. Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif dan berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu.²¹

Berdasarkan analisis deskriptif dari variabel kompetensi dari hasil ini dapat ditarik kesimpulan bahwa secara keseluruhan rata-rata skor (total mean) untuk variable kompetensi adalah 4,05, menunjukkan bahwa kompetensi karyawan Grand Hero Palu termasuk dalam kategori “baik”. Nilai ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden (karyawan Grand Hero Palu) memilih setuju dan sangat setuju pada butir-butir indikator variabel kompetensi.²²

²⁰ Richard L. Daft. 2003. Management. Dalam: Petter, Drucker. 2003(Ed.), Mendefinisikan Manajemen dan Manajer. Edisi 6. Jakarta : Salemba Empat

²¹ Masrukhin, dan Waridin. 2004. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. EKOBIS. 7 (2) : 197-209.

²² Danish, R.Q and Usman. A. 2010. Impact of Reward and Recognition on Job Satisfaction and Motivation. An empirical study from Pakistan. International Journal of Business and Management, 5, 159-167

Adapun rata-rata capaian tertinggi variabel kompetensi terdapat pada pernyataan ke 3 yaitu “Saya bersungguh-sungguh memahami keinginan, kepentingan, kebutuhan konsumen yang akan dilayani” termasuk dalam kategori “sangat baik”. Nilai ini menunjukkan bahwa mayoritas responde (karyawan Grand Hero Palu) memiliki kemampuan memahami dan memperlakukan konsumen sesuai dengan reaksi mereka, mampu membujuk konsumen, meyakinkan, agar mereka tetap loyal pada perusahaan serta mampu mempengaruhi konsumen dengan menimbulkan kesan baik sehingga konsumen percaya atas apa yang dikatakan. .

Sedangkan nilai paling rendah terdapat pada pernyataan ke 7 yaitu “Saya mampu mengarahkan rekan kerja pada hal-hal yang berkaitan dengan perkembangan kepribadian” termasuk dalam kategori “baik”.²³ Walaupun telah berada dalam kategori baik, namun demikian sebaiknya pihak Grand Hero Palu memperhatikan dan lebih meningkatkan upaya agar karyawan mampu mengarahkan kerja tim yang berkaitan dengan pelaksanaan / penyelesaian tugas-tugas tertentu dalam pekerjaan, karyawan mampu mengenali/memahami suasana hati diri sendiri, emosi dan efeknya kepada orang lain serta mampu mengendalikan diri, kepercayaan diri, dan fleksibilitas terhadap pekerjaan.

Hasil pembahasan mengenai kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan pada Grand Hero Palu. Hal ini dapat dilihat dari arah koefisien kompetensi dalam penelitian ini bertanda positif diperoleh dari koefisien regresi sebesar $b_1 = 0,218$ yang berarti bahwa semakin tinggi

²³ Sugiyono. 2012. Memahami Penelitian Kualitatif, kuantitatif dan R & D. Bandung. Alfabeta

kompetensi dimiliki karyawan yang merupakan kombinasi dari keterampilan (skill), pengetahuan (knowledge), dan perilaku (attitude) maka akan berdampak pada peningkatan retensi karyawan pada Grand Hero Palu, demikian pula sebaliknya, jika kompetensi yang dimiliki karyawan semakin rendah maka akan berdampak pada penurunan retensi karyawan. Hasil analisis membuktikan kompetensi yang dimiliki karyawan berpengaruh positif,

Berdasarkan analisis data dengan uji signifikansi pasial pada penelitian ini diketahui bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan pada Grand Hero Palu, nilai ini bermakna bahwa variabel bebas atau kompetensi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat Y (retensi karyawan) Grand Hero Palu. Dengan memperhatikan angka-angka tersebut dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kompetensi (X1) terhadap variabel terikat Y (retensi karyawan) Grand Hero Palu.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kompetensi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap retensi karyawan Grand Hero Palu, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel kompetensi, kompensasi, kepuasan kerja, dan retensi karyawan Grand Hero Palu secara keseluruhan termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian positif terhadap kondisi kompetensi, kompensasi, kepuasan kerja, dan retensi karyawan di Grand Hero Palu.

2. Kompetensi, kompensasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan Grand Hero Palu. Artinya, apabila ketiga variabel tersebut diperhatikan secara bersama-sama, maka dapat membantu meningkatkan kecenderungan karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan.

F. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi pihak Grand Hero Palu, kompensasi perlu menjadi perhatian utama karena dalam penelitian ini kompensasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Perusahaan disarankan untuk terus menjaga dan meningkatkan sistem kompensasi yang diberikan kepada karyawan, baik dalam bentuk gaji, insentif, tunjangan, fasilitas kerja, maupun perlindungan kesehatan. Kompensasi yang sesuai dengan beban kerja dan kebutuhan karyawan dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan.
2. Pada variabel kompensasi, nilai tertinggi terdapat pada pernyataan mengenai gaji yang diterima dapat menjamin kebutuhan karyawan, sedangkan nilai terendah terdapat pada pernyataan mengenai fasilitas tempat tinggal bagi karyawan yang membutuhkan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk mempertahankan sistem gaji yang sudah dinilai baik oleh karyawan, serta mempertimbangkan peningkatan fasilitas pendukung, khususnya bagi karyawan yang berdomisili jauh atau membutuhkan tempat tinggal yang lebih aman dan

nyaman. Nilai terendah kompensasi dalam naskah lama memang berada pada fasilitas tempat tinggal karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alewine, Thomas C. 2002. Seri Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja Performance, Penilaian Kinerja dan Standar Kinerja. Jakrata. PT Elex Media Komputindo.
- Alex S Nitisemito. 2004. Manajemen Personalia. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Andi.Rivai. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Bandung. PT. Remaja Rosda Karya.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik (Revisi VI). Jakarta : Rineka Cipta.
- Danish, R.Q and Usman. A. 2010. Impact of Reward and Recognition on Job Satisfaction and Motivation. An empirical study from Pakistan. International Journal of Business and Management, 5, 159-167
- Davis, Keith dan John W. Newstrom. 2000. Human Behavior at Work: Organizational Behavior. New York. McGraw – Hill Book Company.
- Dessler and Gary. 2004 Manajemen Personalia. Edisi Ketiga. Terjemahan. Jakarta. Erlangga.
- Dewar, Mahesa. 2009. Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. Semarang. UNDIP.
- Eisenberger dan Rhoades. 2002. Job Satisfaction dan Organizational Commitment Among Employees in the Sultanate of Oman. Journal of Pshcyology. 1(4) pp 295-299.
- Flippo. 2000. Manajemen Personalia. Jakarta. Erlangga

- Ghozali, Imam. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2013. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja. JRBI. 1 (1). : 63-74.
- Hadi, Agung, 2009. Lingkungan kerja, produk knowledge, motivasi dan kinerja terhadap front liner, kantor pelayanan grapari Telkomsel. Jakarta, Universitas Indonusa Esa Unggul,.
- Hakim, Abdul. 2006. Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. JRBI. 2 (2) : 165-180.
- Hameed, Abdul dkk. 2014. Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan). International Journal of Business and Social Science. 5(2), pp: 302-309.
- Handoko, H.T. 2001. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. edisi kedua. Yogyakarta. BPFE
- Hansley (2015). (www.UMSL.Edu/-hanschlei/adolflearning/AL4), diakses 17 Desember 2015
- Hasibuan, Malayu. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Heidjrachman, Suad Husnan. 1993, Manajemen Personalia. Yogyakarta. BPFE

JURNAL

- Luthans, S. 2005. Organizational Behavior. Singapore. Mc. Graw Hill Book Co.
- Malthis, Robert L dan John H Jackson. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku I. Jakarta : Salemba Empat

- Malthis, Robert L dan John H Jackson. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku I. Jakarta : Salemba Empat. E-Jurnal Manajemen Unud, 5 (9) .
- Mangkunegara, Anwar Prabu 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT.Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, S. 2007. Manajemen dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. BPFE.
- Masrukhin dan Waridin. 2004. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. EKOBIS. 7 (2) : 197-209.
- Moeheriono. 2009. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Bandung. PT. Refika Aditama.
- Mulyana. 2008. Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. USU, Universitas Sumatera Utara.
- Namasivayam, K., Miao, L., and Zhao, X. 2007. An Investigation of the Relationship between Compensation Practices and Firms Performance in the US Hotel Industry. International Journal of Hospitality Management, 26, 574-587
- Nawawi, H. Hadari. 2011. Manajemen dan Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif. Yogyakarta. Gaja Mada University Press,
- Ninik Widiyanti dan Panji Anggoro 2003, Human Relation dan Publik Relation dalam Manajemen. Bandung. Alumni.
- Nurlaila. 2010. Manajemen Sumber daya Manusia Ternate. Penerbit Lep.Khair.
- Panggabean, Sibarani, Mutiara, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Jakarta. Penerbit Ghalia Indonesia.

- Prawirosentono. 2008. Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta. BPFE.
- Rachmawati, L.K. 2008. Manajemen Sumber, Daya Manusia. Edisi, I. Yogyakarta. BPFE.
- Razik Taher. 1995. Fundamental Konsep of Educations, Leadership and, Management. USA. Prenmtice- hall.
- Richard L, Daft. 2003. Management. Dalam, Petter, Drucker. 2003(Ed.), Mendefinisikan Manajemen dan Manajer. Edisi, 6. Jakarta : Salemba Empat
- Rivai, Veithzal. 2005. Manajemen Sumber, Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke, Praktik. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. dan, Judge, Timothy, A. 2008. Perilaku Organisasi Edisi, keduabelas Buku, Kesatu. Jakarta. Salemba Empat.
- Ruky, S. Achad , 2006. Sumber, Daya Manusia Berkualitas mengubah Visi menjadi, Realitas. Jakarta. PT. Gramedia Pustaka Utama,
- Safitri, R.E. (2009). Pengaruh Persepsi, Tentang Proses, Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan. TESIS. (tidak diterbitkan). Bandung : Program, Pasca Sarjana Program Magister Profesi, Psikologi, Universitas Padjajaran. PT. Pupuk Sriwidjaja, 2013 . www.pusri.co.id.
- Siagian, Sondong. P. 2005. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta. PT Rineka Cipta.
- Simamora, Henry. 2008. Manajemen Sumber, Daya Manusia. Yogyakarta. STIE YKPN.
- Singgih, Santoso, 2002, Statistik Multivariate, Jakarta, Elex Media Komputindo Kelompok, Gramedia Jakarta.

- Spencer, Lyle, & Signe M. Spencer. 1993. Competence at Work, Models For Superior Performance. Canada : John Wiley & Sons, Inc.
- Spencer, M., Lyle and Spencer, M., Signe, 1993. Competence at Work Modelas for Superior Performance. John Wily & Son, Inc, NewYork, United States of America.
- Sugiyono. 2012. Memahami Penelitian Kualitatif, kuantitatif, dan R & D. Bandung. Alfabeta
- Umar, Husein (2008). Riset sumber daya manusia dalam organisasi, Jakarta Gramedia Pustaka Utama
- Wayne C, Alderman, dan Deitriks, James W. 2005. Auditor's Perceptions of Time Budget Pressures and Prematures Sign Off. A Replication and Ekstension Auditing, A Journal of Prentice and Theory. Auburn Univercity
- Werther, William B, and Davis, 2003. Human Recource and Personel Management. New York, MCGraw-Hill,
- Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Erlangga.
- Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta : Salemba Empat.
- Yuwalliatin, Sitty. 2006. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Serta Pengaruhnya Terhadap Keunggulan Kompetitif Dosen UNISULA Semarang. EKOBIS. Vol. 7. No 2. Hal: 241-256