

Pengaruh Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Pada Perusahaan Rokok Makmur Rotama Manonjaya Kabupaten Tasikmalaya

Serli Herawati ^{1*}, Rudi Setiawan ², Iis Miati ³

^{1*,2,3} Ilmu Administrasi Niaga, STIA YPPT Priatim Tasikmalaya, Jl. Perintis Kemerdekaan No. 200, Kelurahan Setiajaya, Kecamatan Cibeureum, Kota Tasikmalaya, Jawa Barat, Indonesia.

Email: leeofficial280903@gmail.com ^{1*}, rudisetiawan110684@gmail.com ², ismiami0303@gmail.com ³

Histori Artikel:

Dikirim 3 Maret 2026; Diterima dalam bentuk revisi 1 Juni 2026; Diterima 10 Juli 2026; Diterbitkan 1 Agustus 2026. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan Riset) – Lembaga KITA.

Suggested citation:

Herawati, S., Setiawan, R., & Miati, I. (2026). Pengaruh Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Pada Perusahaan Rokok Makmur Rotama Manonjaya Kabupaten Tasikmalaya. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 12(4), 3475-3485. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v12i4.6718>.

Abstrak

Penelitian ini dilaksanakan untuk mengkaji seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap retensi karyawan di PR. Makmur Rotama, Kabupaten Tasikmalaya. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, kompensasi merupakan salah satu aspek krusial yang dapat mendorong karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan. Tingginya tingkat perpindahan tenaga kerja berpotensi menurunkan efisiensi operasional serta produktivitas, sehingga perusahaan perlu merancang sistem imbalan yang kompetitif dan adil. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan dua variabel utama, yaitu kompensasi sebagai variabel independen (X) dan retensi karyawan sebagai variabel dependen (Y). Populasi penelitian berjumlah 90 orang karyawan, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan random sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, observasi langsung, wawancara, serta dokumentasi pendukung. Proses analisis data meliputi uji validitas dan reliabilitas instrumen, analisis regresi linear sederhana, perhitungan koefisien determinasi, serta uji t untuk menguji signifikansi pengaruh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memberikan kontribusi sebesar 15,1% terhadap retensi karyawan, sedangkan 84,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti. Dengan demikian, kompensasi terbukti memiliki pengaruh positif terhadap retensi karyawan, meskipun bukan satu-satunya faktor penentu.

Kata Kunci: Kompensasi; Retensi Karyawan; Sumber Daya Manusia.

Abstract

This study was conducted to examine the extent to which compensation influences employee retention at PR. Makmur Rotama, Tasikmalaya Regency. In the context of Human Resource Management, compensation is considered a crucial factor that can encourage employees to remain with the company. A high rate of employee turnover may reduce operational efficiency and productivity; therefore, organizations need to design fair and competitive reward systems to maintain workforce stability. This research applied a quantitative approach involving two primary variables: compensation as the independent variable (X) and employee retention as the dependent variable (Y). The population consisted of 90 employees, and the sample was selected using a random sampling technique. Data were collected through questionnaires, direct observation, interviews, and supporting documentation. Data analysis procedures included validity and reliability testing of the instruments, simple linear regression analysis, calculation of the coefficient of determination, and a t-test to determine the significance of the effect. The findings indicate that compensation contributes 15.1% to employee retention, while the remaining 84.9% is influenced by other factors beyond the scope of this study. Thus, compensation has a positive effect on employee retention, although it is not the sole determining factor.

Keyword: Compensation; Employee Retention; Human Resources.

1. Pendahuluan

Dalam era globalisasi, perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif agar tetap kompetitif. Karyawan yang kompeten dan berpengalaman menjadi aset strategis dalam meningkatkan produktivitas. Retensi karyawan menjadi penting karena mobilitas tenaga kerja yang tinggi dapat mengganggu stabilitas organisasi. Efisiensi operasional dan keberlangsungan produksi sangat bergantung pada kemampuan mempertahankan karyawan. Oleh karena itu, manajemen SDM yang tepat menjadi prioritas utama. Industri rokok di Indonesia, termasuk di Kabupaten Tasikmalaya, merupakan sektor manufaktur yang menyerap banyak tenaga kerja. Industri ini berkontribusi pada perekonomian melalui penyerapan tenaga kerja, distribusi pendapatan, dan penerimaan pajak. Persaingan antarperusahaan rokok menuntut strategi SDM yang matang untuk mempertahankan karyawan berpengalaman. Retensi karyawan menjadi kunci kelancaran operasional dan kualitas produksi. Dengan demikian, kebijakan kompensasi menjadi fokus perusahaan. Pr. Makmur Rotama adalah perusahaan rokok menengah yang berlokasi di Manonjaya, Tasikmalaya. Perusahaan ini memproduksi rokok ROTAMA dan mempekerjakan ratusan tenaga kerja lokal. Sebagai industri padat karya, keberhasilan operasional sangat bergantung pada keterampilan dan pengalaman karyawan. Tingginya turnover di bagian linting dan pengepakan menjadi tantangan utama. Hal ini menunjukkan pentingnya strategi kompensasi yang mampu mempertahankan tenaga kerja terampil. Kompensasi mencakup gaji pokok dan berbagai insentif finansial maupun non-finansial. Bonus, tunjangan, fasilitas kerja, dan penghargaan lain dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Sistem kompensasi yang adil dan transparan mendorong loyalitas serta komitmen jangka panjang. Sebaliknya, kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan motivasi dan meningkatkan risiko keluar. Oleh karena itu, evaluasi kebijakan kompensasi menjadi sangat penting bagi perusahaan.

Retensi karyawan menjadi indikator keberhasilan manajemen SDM. Tingkat retensi yang tinggi menunjukkan kepuasan, loyalitas, dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Sebaliknya, turnover tinggi menimbulkan biaya tambahan, seperti rekrutmen, pelatihan, dan hilangnya produktivitas. Dalam industri rokok, pekerjaan yang membutuhkan ketelitian dan konsistensi membuat retensi semakin krusial. Perusahaan perlu memastikan stabilitas tenaga kerja agar produksi tetap berjalan lancar. Kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh persepsi karyawan terhadap keadilan kompensasi. Karyawan yang merasa dihargai cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen. Tunjangan dan fasilitas kerja juga memperkuat ikatan psikologis dengan perusahaan. Sistem kompensasi harus mempertimbangkan beban kerja, kontribusi, dan standar industri. Keseimbangan ini menjadi dasar untuk mempertahankan tenaga kerja berkualitas. Data internal Pr. Makmur Rotama menunjukkan peningkatan karyawan dari 450 pada 2023 menjadi 835 pada 2025. Namun, turnover tetap sekitar 20-25% per tahun, terutama di bagian linting. Faktor penyebab meliputi gaji yang dianggap kurang, adaptasi kerja, dan motivasi rendah. Fenomena ini menunjukkan adanya kesenjangan antara harapan karyawan dan kebijakan kompensasi. Oleh karena itu, penelitian mengenai kompensasi dan retensi sangat relevan. Pengelolaan kompensasi yang tepat dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja. Karyawan yang merasa dihargai lebih mampu mencapai target produksi harian. Di Pr. Makmur Rotama, target lintingan meningkat setiap tahun, menambah beban kerja. Insentif dan tunjangan yang adil mendorong karyawan memenuhi target. Hal ini memperlihatkan hubungan erat antara kompensasi, kinerja, dan retensi. Saat ini, tingginya tingkat turnover karyawan di Pr. Makmur Rotama Manonjaya Kabupaten Tasikmalaya menjadi perhatian penting bagi manajemen perusahaan. Data internal menunjukkan adanya peningkatan jumlah karyawan sekaligus tingginya persentase keluar-masuk tiap tahun, khususnya di bagian linting dan produksi. Faktor utama yang memengaruhi hal ini antara lain ketidakpuasan terhadap kompensasi, ketidaksesuaian antara beban kerja dan penghargaan, serta kesulitan adaptasi dengan sistem kerja. Fenomena tersebut menunjukkan perlunya evaluasi kebijakan kompensasi yang diterapkan. Berdasarkan kondisi ini, penulis terdorong untuk meneliti pengaruh kompensasi terhadap retensi karyawan. Penelitian ini diharapkan memberikan rekomendasi bagi manajemen untuk meningkatkan loyalitas dan stabilitas tenaga kerja perusahaan. Berdasarkan fenomena yang terjadi di lapangan maka penulis menjadikan hal tersebut menjadi sebuah

penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Pada Perusahaan Rokok Makmur Rotama Manonjaya Kabupaten Tasikmalaya.”

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, SDM didefinisikan sebagai potensi manusiawi yang dapat dikembangkan untuk proses produksi, yang meliputi kemampuan fisik maupun non-fisik, serta keterampilan, pengetahuan, dan daya untuk mencapai tujuan organisasi. Sementara manajemen diartikan sebagai proses merencanakan, mengatur, dan mengelola sumber daya (Firdaus, 2023), Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompetensi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Sementara menurut (Supriadi *et al.*, 2022), mengemukakan bahwa: Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi melakukan perencanaan sumber daya manusia, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan atau pegawai serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional sebuah organisasi atau perusahaan. Sedangkan menurut (Gutara, 2025), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah disiplin ilmu yang berfokus pada pengelolaan tenaga kerja dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. MSDM tidak hanya berperan dalam merekrut dan mengelola karyawan, tetapi juga dalam pengembangan kompetensi, peningkatan kesejahteraan, hingga strategi jangka panjang terkait tenaga kerja. Adapun menurut (Hasibuan, 2017), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah disiplin ilmu yang berfokus pada pengelolaan tenaga kerja dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. MSDM tidak hanya berperan dalam merekrut dan mengelola karyawan, tetapi juga dalam pengembangan kompetensi, peningkatan kesejahteraan, hingga strategi jangka panjang terkait tenaga kerja.

2.2 Kompensasi

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kualitas berarti: (1) Imbalan Kerja; (2) Ganti rugi; (3) Psikologi. Menurut Sinambela dkk. (Tahir *et al.*, 2023), Kompensasi merupakan sebuah komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan. Dia sangat dipengaruhi faktor-faktor internal dan eksternal perusahaan. Selanjutnya menurut (Rumawas, 2018), mengemukakan bahwa : Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan secara langsung ataupun secara tidak langsung. Biasanya kompensasi secara langsung berupa uang (finansial) yang diberikan atas pekerjaan yang telah diselesaikan sedangkan kompensasi secara tidak langsung berupa penghargaan (non-finansial) dari hasil kerja dalam hal pemberian tunjangan. Menurut (Suhardi, 2023), Kompensasi merupakan pemberian imbalan (balas jasa) pemeliharaan, kegiatan memelihara dan meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas pekerja agar mereka mau bekerja dengan baik sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pendisiplinan, kegiatan menyadarkan pekerja untuk mentaati peraturan-peraturan organisasi dan norma-norma organisasi. Pemberhentian, kegiatan pemutusan hubungan kerja baik atas keinginan perusahaan maupun atas keinginan pekerja itu sendiri atau karena telah berakhirnya kontrak kerja, memasuki masa pensiun dan lain sebagainya. Kompensasi menurut (Septiani *et al.*, 2024) adalah manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai total semua bentuk imbalan atau pembayaran yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi mereka terhadap organisasi. Ini mencakup tidak hanya penghasilan tetap seperti gaji, tetapi juga berbagai bentuk imbalan variabel, tunjangan, dan insentif lainnya. Kompensasi berperan sebagai mekanisme untuk memberi penghargaan kepada karyawan, menarik talenta, dan mempertahankan karyawan dalam organisasi. Aspek penting dari kompensasi adalah bahwa ia harus adil dan memadai, mencerminkan nilai pekerjaan yang dilakukan, dan sesuai dengan standar industri serta praktik pasar. Adapun menurut (Hamali, 2023), Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, kasus yang terjadi dalam

RESEARCH ARTICLE

hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi dan skala kompensasi. Menurut (Winata, 2022), kompensasi adalah meningkatkan produktivitas dan memotivasi karyawan, perlu memberikan kompensasi agar karyawan cakap masuk ke dalam organisasi, mendorong karyawan berprestasi tinggi, dan untuk mempertahankan karyawan produktif.

2.3 Retensi Karyawan

Retensi karyawan menurut (Sentika *et al.*, 2024), Retensi pasar tenaga kerja yang sangat kompetitif merupakan tantangan bagi banyak perusahaan saat ini untuk menemukan serta mempertahankan karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Bukan merupakan suatu hal yang mudah untuk mempertahankan karyawan berkinerja tinggi tetap berada dalam perusahaan karena karyawan memiliki kebutuhan yang beragam. Adapun retensi karyawan menurut (Arifin, 2023), Retensi karyawan bergantung pada kombinasi kompensasi, lingkungan kerja, pengakuan, dan peluang pengembangan karir. Perusahaan harus memastikan karyawan merasa dihargai dan memiliki keterikatan emosional dengan organisasi. Mengembangkan kebijakan yang menarik dan mempertahankan karyawan berbakat memerlukan pendekatan strategis yang mengutamakan kebutuhan, aspirasi, dan kesejahteraan karyawan. Strategi retensi karyawan sangat penting untuk mempertahankan talent terbaik dalam organisasi. Menurut Dessler (Melo, 2016), retensi karyawan adalah suatu keinginan manajer untuk memastikan karyawan tetap tinggal di perusahaan setelah menginvestasikan waktu dan sumber daya untuk memperkerjakan dan melatih karyawan tersebut. Sementara itu, menurut (Rizky, 2025), retensi karyawan adalah kelangsungan prosuktivitas, stabilitas tim, serta kesinambungan pengetahuan dan keterampilan yang lebih dibangun selama waktu tertentu. Oleh karena itu, Kualitas pelayanan sama halnya dengan sikap yang berhubungan dengan kepuasan pengguna, yang diperoleh dari harapan pengguna dan dibandingkan dengan apa yang telah diberikan pemerintah kepada pengguna. Parasuraman (Rahayu, 2020).

2.4 Hubungan Antara MSD, Kompensasi, Retensi Karyawan dalam Meningkatkan Loyalitas Karyawan Terhadap Perusahaan

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), kompensasi, dan retensi karyawan merupakan pilar yang saling terkait dalam upaya meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Menurut teori pendukung dalam skripsi Anda, fungsi pemeliharaan dalam MSDM bertujuan untuk menjaga kondisi fisik, mental, dan loyalitas pekerja agar mereka tetap berkontribusi optimal bagi perusahaan. Kompensasi yang efektif, yang mencakup upah, insentif, dan tunjangan, bertindak sebagai instrumen utama untuk memenuhi ekspektasi ekonomi sekaligus memberikan rasa dihargai bagi karyawan. Ketika perusahaan mampu memberikan kompensasi yang adil dan kompetitif, kepuasan kerja karyawan akan meningkat, yang pada gilirannya memperkuat niat mereka untuk tetap bertahan (retensi) dalam organisasi. Namun, efektivitas faktor-faktor ini dalam menciptakan loyalitas bisa bervariasi tergantung pada bagaimana perusahaan mengelola dimensi-dimensi di dalamnya. Senada dengan temuan dalam skripsi Anda di PR. Makmur Rotama, kompensasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap retensi, namun kontribusinya dipengaruhi oleh prioritas dimensi tertentu, di mana tunjangan (*benefit*) sering kali menjadi faktor yang paling dirasakan manfaatnya oleh karyawan dalam menumbuhkan rasa keterikatan emosional. Sebaliknya, jika kebijakan kompensasi tidak selaras dengan beban kerja atau harapan karyawan, hal tersebut dapat memicu ketidakpuasan dan meningkatkan keinginan untuk berpindah kerja (*turnover intention*), meskipun aspek MSDM lainnya sudah berjalan. Hal ini menegaskan bahwa dalam kerangka loyalitas, kompensasi berfungsi sebagai penggerak utama retensi, sementara praktik MSDM yang komprehensif seperti lingkungan kerja yang harmonis dan peluang pengembangan karier berperan sebagai faktor pendukung yang memperkuat keputusan karyawan untuk tetap setia kepada perusahaan.

2.5 Penelitian Terkait dalam Konteks Industri Rokok

Beberapa studi yang relevan dalam konteks industri rokok terdapat tiga studi utama yang menjadi landasan dan pembanding bagi penelitian di PR. Makmur Rotama Manonjaya. Beberapa studi terdahulu

RESEARCH ARTICLE

telah memberikan landasan kuat mengenai pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam menjaga stabilitas tenaga kerja melalui instrumen kompensasi. Sebagai contoh, penelitian oleh (Anshori, 2018) menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja nonfisik secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap retensi karyawan di Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur. Hal ini sejalan dengan temuan Anda di PR. Makmur Rotama, di mana kompensasi terbukti menjadi faktor krusial bagi karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan. Selain itu, penelitian dari (Rita, 2019) di PT. Erajaya Swasembada Tbk Cabang Surakarta juga menegaskan bahwa persepsi karyawan mengenai kompensasi berpengaruh signifikan terhadap retensi. Meskipun fokus objek penelitiannya berbeda, temuan tersebut memperkuat hasil riset Anda bahwa sistem kompensasi yang searah dengan harapan karyawan akan meningkatkan kecenderungan mereka untuk tidak meninggalkan perusahaan. Selanjutnya, (Awaliah, 2025) menemukan bahwa di CV Firjani Utama Tasikmalaya, kompensasi baik langsung maupun tidak langsung memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja, yang merupakan prasyarat utama bagi terciptanya retensi.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 90 responden dari total populasi 835 karyawan, serta wawancara mendalam dengan 1 informan dari bagian HRD. Pemilihan responden menggunakan teknik *probability sampling* dengan metode random sampling untuk memastikan setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, regresi linear sederhana, koefisien determinasi, dan uji t. Jenis dan ringkasan data juga didukung oleh dokumentasi internal perusahaan terkait kompensasi dan retensi karyawan. Analisis ini digunakan untuk memahami hubungan antara kompensasi dan retensi secara objektif, meminimalkan bias, dan memberikan hasil yang dapat digeneralisasi untuk populasi.

2.1 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan Pr.Makmur Rotama . Mengingat populasi yang tidak terbatas dan tidak menentukan status karyawan (random sampling), teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *probability sampling*, (Sugiyono, 2019) merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan atau peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih sebagai sampel penelitian. Dengan metode ini, setiap unsur dalam populasi memiliki kemungkinan yang terukur dan tidak bias untuk terpilih, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara lebih akurat terhadap populasi yang diteliti. Jumlah sampel yang ditargetkan dalam penelitian ini adalah 90 responden, yang dianggap cukup untuk keperluan analisis statistik yang valid.

2.2 Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian “pengaruh kompensasi terhadap retensi karyawan pada perusahaan rokok rotama makmur manonjaya kabupaten tasikmalaya” sebagai berikut:

- 1) Data Primer: Diperoleh secara langsung melalui penyebaran instrumen penelitian kepada responden di PR. Makmur Rotama Manonjaya Kabupaten Tasikmalaya.
- 2) Data Sekunder: Diperoleh melalui studi dokumentasi pada PR. Makmur Rotama Manonjaya, yang meliputi sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, visi dan misi, serta data jumlah karyawan dan tingkat produksi tahunan.

2.3 Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data telah disebar secara online, dengan menggunakan *platform survei* yang dapat diakses oleh responden yang telah memenuhi kriteria yang ditentukan sebelumnya.

RESEARCH ARTICLE

2.4 Teknik Analisis Data

Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan software statistik SPSS versi 16. Beberapa langkah analisis yang dilakukan adalah sebagai berikut:

- 1) Deskriptif Statistik: Digunakan untuk menjelaskan profil atau karakteristik responden penelitian, meliputi aspek demografis seperti umur, jenis kelamin, serta tingkat pendidikan terakhir. Analisis ini membantu memberikan gambaran umum mengenai latar belakang responden yang terlibat dalam penelitian.
- 2) Uji Validitas dan Reliabilitas: Bertujuan untuk menilai kelayakan serta konsistensi instrumen penelitian yang digunakan dalam kuesioner. Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap pertanyaan mampu mengukur variabel yang seharusnya diukur. Sementara itu, uji reliabilitas bertujuan untuk memastikan bahwa alat ukur tersebut menghasilkan data yang stabil dan konsisten ketika digunakan dalam pengukuran variabel penelitian.
- 3) Uji Hipotesis: Dilakukan untuk memastikan bahwa data penelitian memenuhi persyaratan dasar dalam analisis regresi, seperti distribusi data yang normal dan tidak adanya hubungan yang terlalu kuat (multikolinieritas) antar variabel independen. Pemenuhan asumsi ini penting agar hasil analisis dapat dipercaya.

Analisis Regresi: Digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama dari variabel independen, yaitu promosi, kualitas produk, dan inovasi produk, terhadap variabel dependen berupa pembelian ulang. Analisis ini juga menunjukkan seberapa besar kontribusi masing-masing variabel independen dalam memengaruhi keputusan pembelian ulang. Dengan menggunakan analisis tersebut, penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi retensi karyawan dan bagaimana hubungan antar variabel tersebut berinteraksi.



Gambar 1. Kerangka

$H_o : \rho = 0$ Retensi karyawan di PR. Makmur Rotama (Rokok Tasikmalaya) Manonjaya Kabupaten Tasikmalaya tidak berpengaruh signifikan, dengan tingkat pengaruh yang kecil, oleh kompensasi finansial, kompensasi nonfinansial, maupun persepsi keadilan dalam kompensasi.

$H_a : \rho \neq 0$ Retensi karyawan di PR. Makmur Rotama (Rokok Tasikmalaya) Manonjaya Kabupaten Tasikmalaya berpengaruh signifikan, dengan tingkat pengaruh yang besar, oleh kompensasi finansial, kompensasi nonfinansial, serta persepsi keadilan dalam pemberian kompensasi.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil

Tabel 1. Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	30	33,7%
Perempuan	59	66,3%
Total	89	100%

Tabel 2. Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
18-25 Tahun	78	87,6%
26-35 Tahun	8	9%

RESEARCH ARTICLE

36-45 Tahun	3	3,4%
Total	89	100%

Tabel 3. Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase
SD/MI	2	2,2%
SMA/SMK	63	70,8%
Diploma (D1/D2/D3)	3	3,4%
S1	21	23,6%
Total	89	100%

Tabel 4. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	29,840	4,422		6,748	0,000
Kompensasi	0,86	0,117	0,619	7,344	0,000

Berdasarkan tabel diatas, memberikan penjelasan nilai constant (a) sebesar 29,840 dan nilai *trust* (b/koefesien regeresi) sebesar 0,86. Dengan demikian, diperoleh nilai variabel retensi karyawan sebesar 29,840 serta koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,86. Nilai koefisien regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan sebesar satu satuan pada variabel kompensasi, maka akan diikuti oleh peningkatan nilai retensi karyawan sebesar 0,86 satuan. Selain itu, karena koefisien regresi yang dihasilkan bernilai positif, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel kompensasi balance dan retensi karyawan bersifat searah. Artinya, semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat retensi karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji Korelasi Pearson

		X	Y
X	Pearson Correlations	1	.619**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	89	89
Y	Pearson Correlations	.619**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	89	89

Berdasarkan hasil uji korelasi Pearson, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,619 dengan nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) sebesar 0,000. Nilai koefisien korelasi tersebut menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan bersifat positif antara variabel X dan variabel Y. Hubungan positif ini mengindikasikan bahwa peningkatan pada variabel X cenderung diikuti oleh peningkatan pada variabel Y, sehingga kedua variabel memiliki keterkaitan yang searah. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, sehingga hasil uji tersebut dinyatakan signifikan secara statistik pada tingkat kepercayaan 99%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel X memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y dalam penelitian ini. Hasil ini menegaskan bahwa perubahan pada variabel X berperan penting dalam memengaruhi variabel Y, sesuai dengan tujuan dan hipotesis penelitian yang telah dirumuskan.

RESEARCH ARTICLE

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (t Hitung)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	29,840	4,422		6,748	0,000
Kompensasi	0,862	0,117	0,619	7,344	0,000

Nilai t tabel yang digunakan sebagai nilai pada uji t sebesar 1,987 Nilai ini diperoleh dari distribusi nilai t_{hitung} pada $\alpha = 0,05$. Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ atau jika berdasarkan nilai t yaitu dengan t_{hitung} sebesar 7,334 > t_{hitung} sebesar 1,984, sehingga variabel kompensasi sangat berpengaruh terhadap variabel retensi karyawan. Menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi pula kecenderungan karyawan untuk bertahan dan bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang.

4.1.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu proses untuk menentukan sejauh mana instrumen pengukuran dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas ini penting untuk memastikan bahwa hasil yang diperoleh dari instrumen tersebut dapat dipercaya dan relevan (Sugiyono, 2019).

- 1) Bila r hitung > r tabel maka dinyatakan valid
- 2) Bila r hitung < r tabel dinyatakan tidak valid

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Kompensasi

Variabel	Item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
Kompensasi (X)	X.1	0,583	0,208	Valid
	X.2	0,688	0,208	Valid
	X.3	0,702	0,208	Valid
	X.4	0,663	0,208	Valid
	X.5	0,825	0,208	Valid
	X.6	0,733	0,208	Valid
	X.7	0,777	0,208	Valid
	X.8	0,673	0,208	Valid
	X.9	0,702	0,208	Valid

Tabel 8. Hasil Pengujian Validitas Retensi Karyawan

Variabel	Item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
Retensi Karyawan (Y)	Y.1	0,635	0,208	Valid
	Y.2	0,761	0,208	Valid
	Y.3	0,606	0,208	Valid
	Y.4	0,637	0,208	Valid
	Y.5	0,704	0,208	Valid
	Y.6	0,605	0,208	Valid
	Y.7	0,772	0,208	Valid
	Y.8	0,657	0,208	Valid
	Y.9	0,776	0,208	Valid
	Y.10	0,668	0,208	Valid
	Y.11	0,718	0,208	Valid
	Y.12	0,839	0,208	Valid
	Y.13	0,736	0,208	Valid
	Y.14	0,508	0,208	Valid
	Y.15	0,734	0,208	Valid

RESEARCH ARTICLE

Berdasarkan tabel di atas, setiap pertanyaan angka satu di semua variabel yaitu kompensasi (X), dan retensi karyawan (Y) pada penelitian ini valid karena r hitung > dari r table.

4.1.2 Uji Reabilitas

Menurut (Capnary, 2016) Uji reliabilitas adalah metode untuk menilai sejauh mana suatu instrumen pengukuran menghasilkan hasil yang konsisten ketika digunakan berulang kali pada objek yang sama dengan memiliki kriteria berikut:

- 1) Bila nilai cronbach Alpha > 0.60 maka instrumen dinyatakan reliabel
- 2) Bila nilai cronbach alpha < 0.60 maka instrumen dinyatakan inreliabel

Tabel 9. Hasil Uji Reabilitas Kompensasi

Cronbach's Alpha	N of Items
0,873	9

Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas Retensi Karyawan

Cronbach's Alpha	N of Items
0,920	15

4.1.3 Uji Koefisien Determinasi

Uji ini menunjukkan besar persentase variabel independen mampu jelaskan variasi variabel dependen.

- 1) Apabila hasil R mendekati 0, maka menunjukkan model lemah dan kurang layak
- 2) Apabila hasil R mendekati 1, maka menunjukkan model dikatakan kuat.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.389a	0,151	0,131	4,84915

Berdasarkan tabel diatas, besarnya nilai korelasi/hubungan R yaitu memperoleh nilai sebesar 0,389 dari output tersebut diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,151. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X) memiliki pengaruh 15,1% terhadap variabel retensi karyawan (Y). Sedangkan variabel lain tidak termasuk dalam penelitian ini mempengaruhi 84,9%.

4.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil yang ditunjukan pengaruh kompensasi terhadap retensi karyawan di PR. Makmur Rotama Manonjaya, model regresi yang dihasilkan adalah $Y=29,840+0,86X$. Konstanta sebesar 29,840 memberikan gambaran bahwa jika variabel kompensasi (X) bernilai nol atau tidak mengalami perubahan, maka nilai dasar dari retensi karyawan (Y) tetap berada pada angka 29,840. Nilai ini berfungsi sebagai titik tolak untuk memahami tingkat loyalitas karyawan sebelum adanya pengaruh tambahan dari kebijakan kompensasi yang diterapkan perusahaan. Analisis terhadap variabel kompensasi (X) menunjukkan adanya koefisien regresi positif sebesar 0,86, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan pada sistem kompensasi akan memicu kenaikan nilai retensi karyawan sebesar 0,86 satuan. Hubungan yang searah ini membuktikan bahwa semakin baik kebijakan kompensasi yang diberikan oleh PR. Makmur Rotama, maka semakin tinggi pula kecenderungan karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan tersebut. Jika dilihat lebih mendalam berdasarkan dimensi pembentuknya, variabel kompensasi ini memberikan kontribusi yang berbeda-beda terhadap keputusan karyawan untuk bertahan. Dimensi tunjangan (benefit) muncul sebagai faktor yang paling berpengaruh dengan sumbangan efektif mencapai 25,0%, disusul oleh dimensi upah atau gaji (salary) sebesar 10,5%, dan terakhir adalah dimensi insentif dengan pengaruh sebesar 3,59%. Secara keseluruhan, hasil analisis ini menegaskan bahwa seluruh aspek kompensasi memiliki dampak positif, namun perusahaan perlu memberikan perhatian utama pada dimensi tunjangan jika ingin mengoptimalkan hasil dalam mempertahankan tenaga kerja mereka.

5. Kesimpulan

Dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X) terbukti secara empiris memiliki pengaruh positif terhadap Retensi Karyawan (Y) pada PR. Makmur Rotama Manonjaya Kabupaten Tasikmalaya. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,862, yang mengindikasikan bahwa setiap peningkatan kualitas kompensasi akan diikuti oleh peningkatan retensi karyawan secara searah. Secara keseluruhan, variabel kompensasi mampu menjelaskan 15,1% variasi pada variabel retensi karyawan, sementara 84,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini, seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan pengembangan karier. Temuan ini memberikan kontribusi praktis bagi manajemen PR. Makmur Rotama dalam merancang strategi peningkatan loyalitas tenaga kerja, terutama mengingat tingginya tingkat turnover karyawan yang mencapai 25,4% pada tahun 2025. Manajemen disarankan untuk memprioritaskan dimensi tunjangan (*benefit*) yang memberikan kontribusi paling besar, serta meninjau kembali kebijakan upah dan insentif agar lebih sesuai dengan beban kerja dan pencapaian target kinerja karyawan. Selain itu, transparansi dalam mekanisme pemberian kompensasi perlu dijaga untuk menumbuhkan rasa kepercayaan dan keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan. Penelitian ini juga memiliki keterbatasan yang dapat menjadi dasar bagi pengembangan riset mendatang. Keterbatasan tersebut antara lain hanya berfokus pada satu variabel independen tunggal, sehingga penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, atau stres kerja untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif. Selain itu, cakupan objek penelitian yang terbatas pada satu perusahaan manufaktur rokok menunjukkan perlunya penelitian lanjutan dengan skala yang lebih luas atau pada industri yang berbeda untuk meningkatkan generalisasi temuan mengenai strategi retensi karyawan.

6. Referensi

- Anshori. (2018). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap retensi karyawan di Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur. Skripsi.
- Arifin. (2023). *Manajemen sumber daya manusia (MSDM): Teori, studi kasus, dan solusi*. Unisnu Press.
- Awaliah. (2025). *STIA Yppt Priatim Tasikmalaya tahun 2025*. Perpustakaan.
- Capnary. (2016). *Rahasia sukses startup menang war of talent: Memaksimalkan fleksibilitas kerja untuk membangun work-life balance, loyalitas, dan kepuasan pekerja*. Penerbit Adab.
- Firdaus. (2023). *Buku ajar manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Widina.
- Gutara. (2025). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. Cerdas Akademika Nusantara.
- Hamali. (2023). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia*. CAPS.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Melo, M. (2016). Pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap retensi karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 17(2), 5–9.
- Rita. (2019). *Customer retention*. PT Gramedia Pustaka Utama.

RESEARCH ARTICLE

- Rizky. (2025). *Strategi dan teknik dalam manajemen sumber daya manusia*. PT Bukuloka Literasi Bangsa.
- Rumawas. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Unsrat Press.
- Sentika, Suyatno, Darsana, Amrullah, Hairudin, Raharjo, Nurmayanti, & Alhamidi. (2024). *Perencanaan strategi sumber daya manusia*. Cv. Intelektual Manifes Media.
- Septiani, Senoaji, Maghfirah, Martha, Agustina, Solihat, & Chandra. (2024). *Manajemen kompensasi*. Sada Kurnia Pustaka.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif*. ALPABETA, CV.
- Suhardi. (2023). *Buku ajar manajemen sumber daya manusia pendidikan*. Penerbit P4I.
- Supriadi, Kusumaningsih, & Priadi. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Tahta Media Group.
- Tahir, I., Iswahyudi, A., Ariasih, F., Firdaus, F., Bharoto, W., Waty, S., Syahputra, R., Raharja, S., Salong, & Ambulani. (2023). *Buku ajar pengantar manajemen*. Pt. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Winata. (2022). *Manajemen sumber daya manusia: Kompensasi dalam kinerja karyawan*. Penerbit P4I.