



## Pengaruh Kompensasi, Keterlibatan Kerja, dan Hubungan Antar Karyawan pada Perumda Pasar Joyoboyo Kota Kediri

Anisa Patrisia<sup>1\*</sup>, Miftahul Munir<sup>2</sup>, Anita Sumelvia D<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Islam Kediri - Kediri, Indonesia

\*Penulis Korespondensi: [patrisiaanisa@gmail.com](mailto:patrisiaanisa@gmail.com)

**Abstract.** *This study aimed to explain and prove the hypothesis regarding the influence of compensation, work engagement, and interpersonal relationships on employee retention at Perumda Pasar Joyoboyo in Kediri City. Employee retention is a crucial issue in human resource management as it relates to organizational sustainability, recruitment cost efficiency, and long-term performance improvement. This study employed a quantitative approach with a non-probability sampling technique, specifically a saturated sampling method. The entire population of 41 employees was sampled. Data were collected using relevant research instruments and then analyzed using SPSS using the t-test (partial), F-test (simultaneous), and coefficient of determination (R<sup>2</sup>) to determine the contribution of the independent variables to the dependent variable. The results showed that, partially, compensation and interpersonal relationships had no significant effect on employee retention. Meanwhile, interpersonal relationships had a more prominent effect, and when tested simultaneously, all three variables were found to have a significant effect on employee retention. These findings underscore the importance of interpersonal relationships in the workplace in maintaining employee loyalty and engagement at Perumda Pasar Joyoboyo in Kediri City.*

**Keywords:** *Compensation; Employee Relations; Employees; Retention; Work Engagement.*

**Abstrak.** Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk menjelaskan sekaligus membuktikan hipotesis mengenai pengaruh kompensasi, keterlibatan kerja, dan hubungan antar karyawan terhadap retensi karyawan pada Perumda Pasar Joyoboyo Kota Kediri. Retensi karyawan menjadi isu penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berkaitan dengan keberlangsungan organisasi, efisiensi biaya rekrutmen, serta peningkatan kinerja jangka panjang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel non-probability sampling, yaitu metode sampel jenuh, sehingga seluruh populasi yang berjumlah 41 orang karyawan dijadikan sampel penelitian. Data dikumpulkan melalui instrumen penelitian yang relevan, kemudian dianalisis dengan bantuan program SPSS menggunakan uji t (parsial), uji F (simultan), serta uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) untuk mengetahui besaran kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompensasi dan keterlibatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan. Sementara itu, variabel hubungan antar karyawan memiliki pengaruh yang lebih menonjol, dan ketika ketiga variabel diuji secara simultan, terbukti berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya hubungan interpersonal di lingkungan kerja dalam menjaga loyalitas dan keberlangsungan karyawan di Perumda Pasar Joyoboyo Kota Kediri.

**Kata kunci:** Hubungan Antar Karyawan; Karyawan; Keterlibatan kerja; Kompensasi; Retensi Karyawan.

### 1. LATAR BELAKANG

Pada era persaingan bisnis yang semakin ketat, kesuksesan sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan untuk mempertahankan karyawan yang kompeten dan berpengalaman. Menjaga retensi karyawan merupakan masalah strategis bagi organisasi karena turnover yang tinggi dapat mengakibatkan penurunan produktivitas, peningkatan biaya rekrutmen, dan kehilangan pengetahuan dan ketrampilan penting. Dengan keadaan ekonomi yang tidak stabil saain ini, retensi karyawan merupakan tantangan terbesar yang dihadapi organisasi. Dikarenakan karyawan adalah asset terpenting perusahaan, aktivitas perusahaan tidak dapat berlangsung tanpa adanya partisipasi dari karyawan. Meskipun teknologi saat ini

berkembang pesat dan memainkan peran penting dalam perkembangan perusahaan, nilai karyawan perusahaan yang menggunakan teknologi tersebut tidak berkurang.

Menurut (Edwin flippo, 2019) Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai asset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber Daya Manusia salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan, pada hakikatnya SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Menurut (Husaini & Sutarna (2021) tujuan MSDM adalah memperbaiki kontribusi produktif sumber daya manusia atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Setiap permasalahan yang terjadi di perusahaan memiliki dampak yang signifikan terhadap retensi karyawan. Oleh karena itu, retensi karyawan sangat penting dalam perusahaan Violetta & Edalmen (2020) .

Menurut Tuna *et al.*, (2024) keterlibatan kerja adalah faktor lain yang mempengaruhi retensi karyawan. Keterlibatan kerja sangat penting untuk menjaga karyawan tetap di perusahaan. Karyawan yang merasa memiliki keterikatan emosional, komitmen, dan rasa tanggung jawab terhadap mereka cenderung tetap di perusahaan. Sementara itu, tingkat keterlibatan kerja yang rendah seringkali menunjukkan bahwa karyawan merasa tidak dihargai atau kurang termotivasi untuk bekerja. Menurut Tuna *et al.*, (2024), perusahaan menggunakan keterlibatan kerja sebagai salah satu strategi untuk mempertahankan karyawan yang kompeten yang dimiliki oleh perusahaan.

Faktor terakhir yang mempengaruhi retensi karyawan menurut Rini *et al.*, (2019), adalah hubungan karyawan, faktor faktor ini sangat mempengaruhi retensi karyawan yang didasarkan pada manajemen dan hubungan antar karyawan lainnya. Hubungan antar karyawan sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan mendukung sehingga karyawan merasa nyaman dan bertahan di perusahaan. Sebaliknya, jika konflik atau hubungan yang buruk dapat menyebabkan karyawan tidak puas dan ingin keluar perusahaan.

Berdasarkan wawancara yang sudah dilakukan peneliti pada karyawan perumda pasar joyoboyo kota Kediri ditemukan bahwa faktor – faktor seperti kompensasi, keterlibatan kerja, dan hubungan antar karyawan berpotensi mempengaruhi tingkat retensi karyawan pada perumda pasar joyoboyo kota Kediri. Hubungan antar karyawan yang terkadang terganggu oleh missskomunikasi dapat menciptakan suasana kerja yang kurang kondusif. Situasi ini dapat

mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja, yang pada akhirnya dapat menurunkan loyalitas mereka pada perusahaan.

Selain itu, keterlibatan kerja karyawan yang mengharuskan mereka melakukan tugas di luar jobdesk menunjukkan adanya ketidaksesuaian dalam distribusi pekerjaan. Hal ini dapat menyebabkan penurunan kepuasan kerja dan motivasi, yang juga berkontribusi pada keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Faktor lain yang tak kalah penting adalah kompensasi. Kompensasi yang diberikan perusahaan harus sesuai dengan kontribusi karyawan agar mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk bertahan di perusahaan.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Kompensasi**

Kompensasi adalah imbalan yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas penghargaan karena telah berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Mujanah (2020) percaya bahwa kompensasi adalah penghargaan atau imbalan secara langsung atau tidak langsung, baik finansial maupun non finansial, yang diberikan secara adil dan layak kepada karyawan sebagai balasan atas kerja mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusinya untuk mencapai tujuan organisasi. Pemberian dapat berupa imbalan finansial maupun non finansial.

Indikator kompensasi dalam penelitian ini yaitu ada empat. gaji, yaitu Gaji dikenal sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang sebagai hasil dari keanggotaannya dalam perusahaan. Insentif, yaitu tambahan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang berprestasi. Bonus, yaitu pembayaran secara satu kali yang tidak menjadi bagian dari gaji karyawan. Tunjangan, yaitu pemberian balas jasa secara langsung.

### **Keterlibatan Kerja**

Keterlibatan kerja juga disebut sebagai sejauh mana komitmen pekerja terhadap sesuatu atau seseorang di dalam organisasi, bagaimana kuatnya mereka bekerja dan berapa lama mereka bertahan dalam organisasi Corporate Leadership Council (2004b). Robbins & Coulter (2012:377) menyatakan bahwa keterlibatan kerja merupakan tingkat identifikasi karyawan terhadap pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya, dan menganggap kinerja dalam pekerjaannya lebih berharga untuk kebaikan diri sendiri.

Indikator keterlibatan kerja dalam penelitian ini yaitu ada empat. Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan, yaitu aktif berpartisipasi dalam pekerjaan dengan menunjukkan keikutsertaan dan perhatian pada pekerjaan. Menunjukkan pekerjaan adalah yang utama, yaitu berusaha

menghasilkan yang terbaik untuk perusahaan. Melihat pekerjaan adalah suatu yang penting bagi harga diri, yaitu dengan bagaimana dia terlibat dalam pekerjaan tersebut. Motivasi kontribusi pekerjaan, yaitu atasan memberikan karyawan motivasi untuk berkontribusi dengan baik.

### **Hubungan Antar Karyawan**

Hubungan antar karyawan (Human Relation) adalah hubungan kemanusiaan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terciptanya kepentingan bersama. Human Relation adalah segala hubungan – hubungan baik formal maupun non formal yang dijalankan oleh atasan terhadap bawahan, dalam usaha untuk memupuk kerjasama yang intim dan selaras guna mencapai tujuan yang ditetapkan Vinet & Zhedanov (2011). Membawa seseorang untuk membangun hubungan yang baik pegawai pekerja dan kepala dalam organisasi akan membantu membangun korespondensi vertikal dan horizontal yang baik Khotimah and Ula (2023).

Indikator hubungan antar karyawan pada penelitian ini ada tiga. Hubungan dengan rekan kerja adalah kondisi dimana ikatan yang terjalin antara anggota karyawan satu dengan yang lain. Hubungan dengan atasan adalah kondisi ikatan yang terjalin antara junior dan senior. Hubungan dengan masyarakat adalah kondisi ikatan kerjasama yang berada disekitar lingkungan.

### **Retensi Karyawan**

Nelson & Apriyana (2024) mendefinisikan retensi karyawan dalam banyak kasus diartikan sebagai usaha organisasi dalam mempertahankan karyawan sebuah organisasi, dilihat pada beberapa strategi dan uji coba yang membuat karyawan bertahan di organisasi untuk periode yang terbilang lebih lama. Sedangkan menurut Hidayat *et al.*, (2020) dalam artikel yang sama mendefinisikan Retensi karyawan adalah upaya sebuah organisasi untuk menjaga dan meningkatkan kesehatan fisik, batin, dan emosional karyawan sehingga mereka tetap setia dan berkontribusi secara efektif terhadap tujuan organisasi. Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa retensi karyawan adalah cara dan upaya perusahaan untuk memungkinkan karyawannya untuk tetap berkontribusi secara efektif pada pencapaian tujuan perusahaan.

Indikator pada retensi karyawan mencakup empat aspek. Peluang karir adalah kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk mengembangkan diri dan mencapai tujuan karir mereka. Penghargaan adalah seperti kompensasi yang berupa gaji, tunjangan, insentif, dan pengakuan yang diberikan kepada karyawan. Desain pekerjaan adalah seperti tugas-tugas yang jelas, fasilitas yang memadai, serta lingkungan kerja yang mendukung. Hubungan

karyawan adalah adanya kerjasama, dukungan dari organisasi, serta hubungan yang baik dengan atasan dan karyawan lain.

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Perumda Pasar Joyoboyo, Jl. Brigadir Jenderal Polisi Imam Bahri No 92, Bangsal, Kediri, dengan proses pengumpulan data Januari-Maret 2025. Populasi penelitian mencakup semua karyawan berjumlah 41 orang. Data dihimpun melalui observasi, studi pustaka, dari sumber ilmiah yang relevan, dokumentasi internal perusahaan, dan kuisisioner tertutup dengan skala Likert 1-5 untuk mengukur variabel kompensasi (X1), keterlibatan kerja (X2), hubungan antar karyawan (X3), dan retensi karyawan (Y). data dianalisis dengan SPSS 27. Tahapannya meliputi uji kualitas instrument (validitas, reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), regresi linear berganda , uji hipotesis (t dan f), dan koefisien determinan.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian dilaksanakan di Perumda Pasar Joyoboyo, Kediri, dengan pengumpulan data pada Januari–Maret 2025 menggunakan kuesioner Likert 1–5 kepada seluruh karyawan (N = 41). Tingkat pengembalian 100% dan data didukung observasi serta dokumentasi internal perusahaan.

#### Gambaran Data dan Proses Pengumpulan

##### *Deskripsi Responden*

**Tabel 1.** Profil Responden.

No.	Karakteristik Responden	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
1.	Jenis Kelamin	Perempuan	8	34,1%
		Laki-Laki	33	65,9%
2.	Usia	20-34 Tahun	11	26,8%
		35-49 Tahun	30	73,2%
		50-64 Tahun	0	0%
3.	Pendidikan Terakhir	SMP	0	0%
		SMA	30	73,2%
		D3	3	7,3%
		S1	8	19,5%

*Sumber: Diolah oleh peneliti (2025).*

Responden didominasi laki-laki 65,9% (33 orang) dan kelompok usia 35-49 tahun (73,2%). Latar pendidikan terbanyak SMA/ sederajat (73,2%).

## Hasil Uji Kualitas Instrumen

### *Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas*

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas.

Variabel	Item Korelasi	<i>Person Correlation</i>	r Tabel (df = n-2)	Sig.2(2-tailed)	Keterangan
Kompensasi (X1)	X1.1	0,414	0,308	0,007	Valid
	X1.2	0,473	0,308	0,002	Valid
	X1.3	0,654	0,308	0,000	Valid
	X1.4	0,325	0,308	0,038	Valid
	X1.5	0,405	0,308	0,009	Valid
	X1.6	0,411	0,308	0,008	Valid
Keterlibatan Kerja (X2)	X2.1	0,662	0,308	0,000	Valid
	X2.2	0,700	0,308	0,000	Valid
	X2.3	0,402	0,308	0,009	Valid
	X2.4	0,638	0,308	0,000	Valid
	X2.5	0,537	0,308	0,000	Valid
	X2.6	0,595	0,308	0,000	Valid
Hubungan Antar Karyawan (X3)	X3.1	0,659	0,308	0,000	Valid
	X3.2	0,683	0,308	0,000	Valid
	X3.3	0,610	0,308	0,000	Valid
	X3.4	0,669	0,308	0,000	Valid
	X3.5	0,368	0,308	0,018	Valid
	X3.6	0,661	0,308	0,000	Valid
	X3.7	0,629	0,308	0,000	Valid
	X3.8	0,627	0,308	0,000	Valid
Retensi Karyawan (Y)	Y.1	0,488	0,308	0,001	Valid
	Y.2	0,473	0,308	0,002	Valid
	Y.3	0,530	0,308	0,000	Valid
	Y.4	0,568	0,308	0,000	Valid
	Y.5	0,476	0,308	0,002	Valid
	Y.6	0,636	0,308	0,000	Valid
	Y.7	0,685	0,308	0,000	Valid
	Y.8	0,742	0,308	0,000	Valid
	Y.9	0,390	0,308	0,012	Valid
	Y.10	0,611	0,308	0,000	Valid

No	Variabel	Cronbach alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
1	Kompensasi (X1)	0,628	> 0,60	Reliabel
2	Keterlibatan Kerja (X2)	0,734	> 0,60	Reliabel
3	Hubungan Antar Karyawan (X3)	0,710	> 0,60	Reliabel
4	Retensi Karyawan (Y)	0,726	> 0,60	Reliabel

Sumber: Data olahan SPSS (2025).

Validitas item dievaluasi menggunakan korelasi Pearson, dengan kriteria  $r$  Hitung >  $r$  Tabel ( $r$  tabel = 0,308). Seluruh butir pada konstruk kompensasi, keterlibatan kerja, hubungan antar karyawan, dan retensi karyawan memenuhi kriteria valid. Reliabilitas diukur menggunakan Cronbach's Alpha dan menunjukkan konsistensi internal yang memadai:  $\alpha$  kompensasi = 0,628;  $\alpha$  keterlibatan kerja = 0,734;  $\alpha$  hubungan antar karyawan = 0,710;  $\alpha$  retensi = 0,726. Dengan demikian instrumen layak digunakan pada analisis lanjutan.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

**Tabel 2.** Hasil Uji Normalitas.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.08019478
Most Extreme Differences	Absolute	.126
	Positive	.109
	Negative	-.126
Test Statistic		.126
Asymp. Sig. (2-tailed)		.098 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data diolah peneliti, 2025.

Hasil uji normalitas dinyatakan signifikan, diatas nilai sig yang diperoleh lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan data tersebut berdistribusi seacra normal.

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 3.** Hasil Uji Multikolineritas.

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Kompensasi (X1)	0,476	2,099	Bebas Multikolinearitas
2	Keterlibatan Karyawan (X2)	0,503	1,988	Bebas Multikolinearitas
3	Hubungan Antar Karyawan (X3)	0,664	1,507	Bebas Multikolinearitas

Sumber : Data diolah peneliti, 2025.

dapat diketahui bahwa hasil dari nilai VIF variabel kompensasi (X1) adalah sebesar  $2,099 < 10$ , variabel keterlibatan kerja (X2) adalah sebesar  $1,988 < 10$ , dan variabel hubungan antar karyawan (X3) sebesar  $1,507 < 10$ . Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gangguan pada asumsi multikolinieritas pada variabel kompensasi, keterlibatan kerja, dan hubungan antar karyawan.

### Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 4.** Hasil Uji Heterokedastisitas.

F	Sig	Keterangan
1,601	0,206	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah peneliti, 2025.

Menunjukkan hasil nilai F 1,601 dan nilai Sig 0,206  $> 0,05$ , maka dapat diartikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat, yaitu pengaruh kompensasi (X1), keterlibatan karyawan (X2), dan hubungan antar karyawan (X3) terhadap retensi karyawan (Y).

**Tabel 6.** Hasil Uji Regresi Linear Berganda.

Variabel	Koefisien Regresi (b)	T hitung	Sig	Keterangan
Konstanta (a)	7,407	0,809	0,424	-
Kompensasi (X1)	-0,075	0,357	0,834	ha ditolak
Keterlibatan Kerja (X2)	-0,661	0,463	0,162	ha ditolak
Hubungan Antar Karyawan (X3)	1,546	6,689	0,000	ha diterima

Sumber : Data diolah peneliti, 2025.

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 6 maka dapat diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 7,407 - 0,075X_1 + -0,661X_2 + 1,546X_3$$

Persaman dari regresi diatas dapat dijelaskan terkait pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut : (1) Nilai Konstanta (a) Diperoleh nilai konstanta sebesar 7,407 yang berarti perpotongan garis regresi pada sumbu Y terletak pada nilai 7,407 dan nilai bersifat konstan, tidak terikat dengan variabel bebas maupun variabel terikat. (2) Koefisien Kompensasi (X1) Variabel kompensasi (X1) memiliki nilai koefisien sebesar -0,075. Jika variabel kompensasi (X1) naik 1 satuan, maka retensi karyawan (Y) akan turun sebesar 0,075. (3) Koefisien Keterlibatan Kerja (X2) Variabel keterlibatan kerja (X2) memiliki nilai koefisien sebesar -0,661. Jika variabel keterlibatan kerja (X2) naik 1 satuan, maka retensi karyawan (Y) akan turun sebesar 0,661. (4) Koefisien Hubungan Antar Karyawan (X3) Variabel hubungan antar karyawan (X3) memiliki nilai koefisien sebesar 1,546. Jika variabel hubungan antar karyawan (X3) naik 1 satuan, maka retensi karyawan (Y) akan naik 1,546.

### Hasil Uji Hipotesis

#### *Uji t (uji parsial)*

Uji t (parsial) digunakan untuk menganalisis pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel independen secara individu. Jika nilai signifikan kurang dari 0,05, maka variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis diterima apabila tingkat signifikan kurang dari 0,05, sedangkan hipotesis ditolak jika tingkat signifikan lebih dari 0,05.

**Tabel 7.** Hasil Uji t.

Variabel	T	Sig
Kompensasi (X1)	-0,211	0,834
Keterlibatan Karyawan (X2)	-1,428	0,162
Hubungan Antar Karyawan (X3)	6,689	0,000

*Sumber : Data diolah peneliti, 2025.*

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat hubungan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari nilai signifikan dan  $t_{hitung}$  dapat diketahui  $t_{tabel}$  menggunakan rumus  $df + n - k - 1$  atau  $41 - 3 - 1 = 37$ , maka didapatkan hasil sebesar 2,026. Maka dapat disimpulkan bahwa : (1) Variabel kompensasi memiliki nilai Sig.0,834 > 0,05 dengan  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $-0,211 < 2,026$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima secara parsial variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel retensi karyawan. (2)

Variabel keterlibatan kerja memiliki nilai Sig. 0,162 > 0,05 dengan  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $-1,428 < 2,026$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima secara parsial variabel keterlibatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel retensi karyawan. (3) Variabel hubungan antar karyawan memiliki nilai Sig. 0,000 < 0,05 dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $6,689 > 2,026$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima secara parsial variabel hubungan antar karyawan berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan.

**Uji f**

Uji F (simultan) digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat dengan melihat nilai signifikan. Jika nilai Sig < 0,05 dan  $f_{hitung} > f_{tabel}$ , maka variabel –variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Berdasarkan rumus  $df = n-k-1$  atau  $41-3-1 = 37$ , diperoleh nilai  $f_{tabel}$  sebesar 2,86.

**Tabel 8.** Hasil Uji f.

Model	Surn Of Squares	df	Mean Square	F	Sig	
1	Regression	948,519	3	316,173	17,567	0,000
	Residual	665,920	37	17,998		
	Total	1614,439	40			

*Sumber : Data diolah peneliti, 2025.*

Berdasarkan hasil uji f, dapat dilihat hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dilihat dari nilai signifikasinya. Nilai Sig.0,000 < 0,05 dengan  $f_{hitung} > f_{tabel}$  yaitu  $17,567 > 2,86$  yang menyatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya variabel kompensasi, keterlibatan kerja dan hubungan antar karyawan secara bersama-sama berpengaruh terhadap retensi karyawan.

**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

**Tabel 9.** Hasil Uji Koefisien Determinasi.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,767	0,588	0,554	4,242

*Sumber : Data diolah peneliti, 2025.*

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, dapat dilihat kontribusi variabel kompensasi, keterlibatan kerja, dan hubungan antar karyawan terhadap retensi karyawan pada hasil pengujian data didapatkan  $R_2 = 0,588$  yang berarti sebesar 58,8% sedangkan sebesar 41,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini yang dibatasi pengaruh kompensasi, keterlibatan kerja, dan hubungan antar karyawan terhadap retensi karyawan perumda pasar joyoboyo kota Kediri, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut : (1) Kompensasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap retensi karyawan perumda pasar joyoboyo kota Kediri, dengan analisis uji T yang mendapatkan nilai Sig.  $0,162 > 0,05$  dengan  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $-1,428 < 2,026$ . (2) Keterlibatan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap retensi karyawan perumda pasar joyoboyo kota Kediri, dengan analisis uji T yang mendapatkan nilai Sig.  $0,162 > 0,05$  dengan  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $-1,428 < 2,026$ . (3) Hubungan antar karyawan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap retensi karyawan perumda pasar joyoboyo kota Kediri, dengan hasil analisis uji T yang mendapatkan nilai Sig.  $0,000 < 0,05$  dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $6,689 > 2,026$ . (4) Kompensasi, keterlibatan kerja, dan hubungan antar karyawan berpengaruh secara simultan terhadap retensi karyawan perumda pasar joyoboyo kota Kediri, dengan hasil analisis uji F yang memperoleh nilai Sig.  $0,000 < 0,05$  dengan  $f_{hitung} > f_{tabel}$  yaitu  $17,567 > 2,86$ .

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan untuk meningkatkan retensi karyawan pada perumda pasar joyoboyo kota Kediri, karena dengan meningkatnya retensi karyawan akan membawa perusahaan pada visi, misi dan tujuan yang sama. Bagi peneliti selanjutnya, pada topik yang sama disarankan untuk melakukan kajian lebih lanjut dengan memasukkan variabel bebas lainnya selain variabel kompensasi, keterlibatan kerja, dan hubungan antar karyawan sebagai variabel yang dapat berpengaruh terhadap retensi karyawan, sehingga pada penelitian selanjutnya akan lebih baik dan ilmu pengetahuan yang lebih banyak serta pengetahuan baru.

## DAFTAR REFERENSI

- Aeniyatul. (2019). Bab III: Metoda penelitian. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 3, 1–9.
- Christalisana, C. (2018). Pengaruh pengalaman dan karakter sumber daya manusia konsultan manajemen konstruksi terhadap kualitas pekerjaan pada proyek di Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Fondasi*, 7(1), 87–98. <https://doi.org/10.36055/jft.v7i1.3305>
- Fauzi, I., & Duwika, M. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di Yayasan Al Wasatiyah Tangerang. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(2), 298–305. <https://doi.org/10.32493/jee.v2i2.4172>
- Fitria, N., Rizki, V. L., & Muttaqien, F. (2024). Pengaruh dukungan organisasi dan kompensasi terhadap retensi karyawan generasi Z. *Jurnal Bisnis*, 15(3), 158–164. <https://doi.org/10.59651/dibus>

- Flippo, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v9i2.429>
- Galih, F. D., Susanto, B., & Farida. (2022). Pengaruh corporate social responsibility dan likuiditas terhadap kinerja keuangan perusahaan yang memperoleh sustainability reporting award (Studi empiris pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di ASRRAT dan SRA tahun 2015–2020). *Business and Economics Conference in Utilization of Modern Technology*, 885–905. <https://journal.unimma.ac.id/index.php/conference/article/view/7501>
- Gee, M. N., & Manao, A. (2021). Pareto: Jurnal riset manajemen dan bisnis. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 6(1), 10–22.
- Gunawan, I. N. (2018). Pengaruh tempat dan promosi terhadap minat beli konsumen dalam memilih jasa sewa dress secara online. *PERFORMA: Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis*, 3(1), 37–46. <https://doi.org/10.37715/jp.v3i1.656>
- Handayani. (2020). Bab III: Metode penelitian. *Jurnal Suparyanto dan Rosad*, 5(3), 248–253.
- Husaini, R. N., & Utama, S. (2021). Manajemen sumber daya manusia dalam instansi pendidikan. *Didaktis: Jurnal Pendidikan dan Ilmu Pengetahuan*, 21(1), 60–75. <https://doi.org/10.30651/didaktis.v21i1.6649>
- Ii, B. A. B., Kerja, A. L., & Kerja, P. L. (n.d.). Pembahasan (pp. 1–12).
- Khotimah, K., & Ula, D. M. (2023). Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi pendidikan. *Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial*, 1(11), 40–50.
- Miranda, M. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi penahanan karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Regional Office II Medan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan*, 1, 1–15. <http://jurnalmahasiswa.umsu.ac.id/index.php/jimpai/article/view/775>
- Rachmayani, A. N. (2015). *Manajemen sumber daya manusia* [Buku].
- Widhayani, L., Syahputra, E., & Dewi, A. S. (2022). Pengaruh kompensasi finansial dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Intisumber Hasil Sempurna (IHS) Kediri. *Jurnal Mahasiswa: Jurnal Ilmiah Penalaran dan Penelitian Mahasiswa*, 4(3), 19–35. <https://doi.org/10.51903/jurnalmahasiswa.v4i3.388>