



## Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Demokrasi Terhadap Retensi Karyawan

Muhammad Fajar Prawira<sup>1</sup>, Vina S. Marinda<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Widyatama

<sup>1</sup>[muhammad.prawira@widyatama.ac.id](mailto:muhammad.prawira@widyatama.ac.id), <sup>2</sup>[vina.silviani@widyatama.ac.id](mailto:vina.silviani@widyatama.ac.id)

### Info Artikel

#### Sejarah artikel:

Diterima 12 Desember 2022

Disetujui 20 Januari 2023

Diterbitkan 11 Februari 2023

### Kata kunci:

Kompensasi; Gaya kepemimpinan demokrasi; Retensi karyawan; Sumber Daya Manusia; Kinerja karyawan

### Keywords :

Compensation; Democratic leadership style; Employee retention; Human resources; Employee performance

### ABSTRAK

Perusahaan yang ingin terus bertahan ditengah persaingan bisnis membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) atau karyawan yang berkualitas. Untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas agar tidak keluar dari perusahaan diperlukannya retensi karyawan karena kunci keberhasilan suatu organisasi tergantung pada retensi karyawan. Retensi karyawan merupakan strategi yang dilakukan oleh perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang memiliki kinerja baik agar tetap loyal dan bertahan di perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan demokratis terhadap retensi karyawan pada salah satu perusahaan farmasi di Kabupaten Bogor. Sampel pada penelitian ini sebanyak 82 karyawan yang bekerja pada salah satu perusahaan farmasi di Kabupaten Bogor. Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Pengujian model pada penelitian ini adalah menggunakan uji-F sementara pengujian hipotesisnya menggunakan uji-t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan pada salah satu perusahaan farmasi di Kabupaten Bogor. Sementara variabel gaya kepemimpinan demokratis tidak berpengaruh terhadap retensi karyawan pada salah satu perusahaan farmasi di Kabupaten Bogor.

### ABSTRACT

Companies that want to continue to survive in business competition need Human Resources (HR) or quality employees. To retain quality employees so they don't leave the company, employee retention is needed because the key to the success of an organization depends on employee retention. Employee retention is a strategy carried out by companies to retain employees who have good performance to remain loyal and stay in the company. This study aims to analyze the effect of compensation and democratic leadership style on employee retention at a pharmaceutical company in Bogor Regency. The sample in this study was 82 employees who worked at a pharmaceutical company in Bogor Regency. The analysis technique in this study used multiple linear regression analysis. Testing the model in this study is using the F-test while testing the hypothesis using the t-test. The results showed that the compensation variable had a significant effect on employee retention at a pharmaceutical company in Bogor Regency. Meanwhile, the democratic leadership style variable has no effect on employee retention at a pharmaceutical company in Bogor Regency.



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Program Studi Akuntansi, Institut Koperasi Indonesia. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY NC (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

## PENDAHULUAN

Agar suatu perusahaan dapat bertahan di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat, maka suatu perusahaan dituntut untuk memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, yaitu yang memiliki kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang baik dalam bekerja (Nugrahani, 2017). Dengan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas akan mempengaruhi keberhasilan dan kesuksesan suatu perusahaan dengan dapat menjalankan fungsi serta tujuannya untuk pencapaian yang diinginkan oleh perusahaan. Kinerja dari Sumber Daya Manusia (SDM) atau karyawan perusahaan memiliki peranan yang sangat penting bagi suatu perusahaan, apabila kinerja yang ditampilkan karyawan tinggi maka akan mempercepat perusahaan dalam mencapai tujuannya (Santoso, 2013). Begitu pun sebaliknya, apabila kinerja yang ditampilkan karyawan rendah maka akan memperlambat perusahaan dalam mencapai tujuannya.

SDM adalah harta atau aset paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi/perusahaan (Qoyyimah et al., 2020). Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia yang berperan sebagai perencana, pelaksana sekaligus pengendali terwujudnya tujuan organisasi (Masrurah, 2021). Karena SDM sangat penting bagi suatu perusahaan, oleh karena itu

perusahaan perlu mengelola SDM dengan sangat baik. Kegagalan dalam mengelola SDM akan berdampak pada sasaran yang sudah direncanakan di dalam organisasi baik profit, kinerja maupun kelangsungan hidup organisasi. Salah satu pengelolaan SDM yang perlu dilakukan perusahaan adalah dengan mempertahankan karyawan yang memiliki kinerja terbaik agar perusahaan tetap memiliki suatu value added (nilai tambah) untuk bertahan di tengah persaingan bisnis yang ketat ini. Untuk mempertahankan karyawan agar tidak keluar dari perusahaan maka diperlukannya retensi karyawan karena kunci keberhasilan suatu organisasi tergantung pada retensi karyawan.

Apabila retensi karyawan dapat dijalankan dengan baik oleh perusahaan, maka pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan akan maksimal dan dengan otomatis tujuan dari perusahaan pun dapat dicapai. Retensi karyawan yang dijalankan dengan baik oleh perusahaan akan membantu mengurangi pemborosan dalam hal waktu, tenaga dan uang yang dihabiskan apabila mempekerjakan dan melatih karyawan baru. Mencegah keluarnya karyawan yang memiliki keahlian dari perusahaan adalah tujuan utama dari retensi karyawan(Suta & Ardana, 2019).

Pentingnya mengembangkan kebijakan mempertahankan karyawan di dalam sengitnya persaingan juga disadari oleh salah satu perusahaan farmasi yang berada di Kabupaten Bogor. Dari data yang diberikan oleh HRD pada perusahaan tersebut, terlihat bahwa salah satu masalah yang terjadi pada perusahaan yaitu tingginya perputaran karyawan yang masuk dan keluar perusahaan. Hal tersebut menyebabkan banyaknya biaya yang akan dikeluarkan perusahaan seperti biaya rekrutmen, biaya seleksi, dan biaya training kepada karyawan baru, maka peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana cara perusahaan tersebut untuk mempertahankan karyawan atau retensi karyawan.

Salah satu perusahaan farmasi di Kabupaten Bogor, pada tahun 2019 memiliki karyawan sebanyak 509 orang dan selama 3 tahun mengalami tingkat perputaran karyawan yang cukup tinggi. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 1.

**Tabel 1 Data Karyawan Tetap Salah Satu Perusahaan Farmasi di Kabupaten Bogor**

Tahun	Jumlah Karyawan yang Masuk	Jumlah Karyawan yang Keluar	Total Karyawan (per Desember)	Tingkat Retensi (%)
2019	53	68	494	86,64%
2020	38	86	446	82,59%
2021	41	37	450	91,70%

Sumber: Laporan HRD satu perusahaan farmasi di Kabupaten Bogor (September, 2022)

Tabel 1 menunjukkan bahwa sejak bulan Januari tahun 2019 sampai dengan bulan Desember Tahun 2021, terdapat perputaran karyawan yang jumlahnya naik turun pada perusahaan farmasi tersebut. Selama 3 Tahun terakhir, perputaran karyawan tertinggi terjadi pada tahun 2020, dimana 86 orang karyawan keluar dari perusahaan.

Menurut Astuti & Panggabean (2014), menyatakan bahwa tingginya retensi karyawan akan mempengaruhi kinerja organisasi dalam mencapai suatu tujuan dan misi organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkatan retensi karyawan adalah dengan kompensasi. Kompensasi memiliki efek yang tinggi terhadap retensi karyawan karena salah satu tujuan utama kompensasi adalah mempertahankan karyawan terutama karyawan yang berkualitas baik.

Hasil penelitian Putra & Rahyuda (2016) bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap retensi karyawan. Sejalan dengan hasil penelitian Butarbutar & Inrawan (2015) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap retensi karyawan. Dengan diberikan kompensasi yang layak pada karyawan, seorang karyawan akan merasa lebih dihargai kinerjanya oleh perusahaan. Secara tidak langsung, karyawan akan lebih semangat dan termotivasi untuk mencapai target dan tujuan perusahaan sehingga karyawan akan tinggal lebih lama di perusahaan.

Faktor lain yang sangat penting dalam meningkatkan retensi karyawan adalah peran seorang pemimpin dan gaya kepemimpinannya yang mampu meningkatkan retensi karyawan dan membawa bisnis mencapai visi dan misi yang ditetapkan (Nisa, 2018). Pemimpin adalah seorang individu yang memiliki kelebihan untuk mempengaruhi kelompok atau individu lain untuk melakukan atau tidak

melakukan sesuatu agar tujuan dapat tercapai (Rahayu & Ruhamak, 2017). Sedangkan gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi pengikutnya(Utari & Hadi, 2020).

Terdapat beberapa gaya kepemimpinan yang bisa muncul secara alami dari seorang pemimpin. Salah satu gaya kepemimpinan yang menjadi favorit banyak orang adalah gaya kepemimpinan Demokratis (Argani, 2016). Dimana komunikasi antara atasan dan bawahan akan tetap terjalin dengan lancar dan efektif tanpa adanya sikap otoriter di sana. Biasanya seorang pemimpin yang demokratis menganggap dirinya sebagai pengawas, pengatur dan pengontrol di dalam sebuah organisasi namun tetap memberi kebebasan bagi bawahan untuk mengemukakan pendapat (Gumilar, 2014).

Hasil penelitian Oktavianti (2019) menggunakan uji t menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap retensi karyawan secara parsial, turnover (mutasi) berpengaruh terhadap retensi karyawan secara parsial, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap retensi karyawan secara parsial. Uji F menunjukkan gaya kepemimpinan, turnover (mutasi), dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap karyawan secara simultan. Nilai koefisien determinasi sebesar 37,9 %, artinya 37,9 % variabel retensi karyawan dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan (X1), turnover (X2) dan kepuasan kerja (X3)

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, bahwa perputaran karyawan karyawan di salah satu perusahaan farmasi di Kabupaten Bogor, mengalami penurunan pada tahun 2020 dan kenaikan pada tahun 2021. Hal tersebut dapat dilihat dari data prasurevei atas perputaran karyawan terhadap faktor kompensasi dan gaya kepemimpinan, kompensasi dan gaya kepemimpinan telah baik yang seharusnya mampu mendukung peningkatkan retensi karyawan, inilah yang menimbulkan *gap research* pada penelitian ini. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan demokratis terhadap retensi karyawan perusahaan farmasi ini

## METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah penelitian eksplanatori. Menurut (Sugiyono, 2013), tipe penelitian eksplanatori yaitu penelitian yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu, tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya mengedarkan kuesioner, test,wawancara dan sebagainya. Maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini merupakan penelitian yang menguji hipotesis dengan memperhatikan sebab akibat yang ditimbulkan serta hubungan antara variabel di dalam penelitian tersebut dengan data yang diperoleh dari menyebarkan kuesioner kepada beberapa sampel. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah tingkat retensi karyawan (Y). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompensasi (X1) dan gaya kepemimpinan demokrasi (X2). Pengukuran terhadap kedua variabel bebas tersebut menggunakan pengukuran skala ordinal dimana pada skala ini beroperasi dengan urutan atau peringkat. Populasi yang peneliti gunakan sebagai objek penelitian yaitu karyawan pada salah satu perusahaan farmasi di Kabupaten Bogor yang berjumlah kurang lebih 450 orang. Berdasarkan populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representatif atau mewakili populasi yang diteliti.

Untuk mengetahui jumlah sampel dapat digunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} \quad (1)$$

Dimana :

n : Besarnya sampel

N : Besarnya populasi

e : Tingkat kepercayaan / ketepatan yang diinginkan 10%

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$
$$n = \frac{450}{1 + (450)(0.10)^2}$$
$$n = \frac{900}{11}$$
$$n = 82$$

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket atau kuesioner. Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data melalui beberapa pertanyaan yang diajukan kepada seseorang atau sekelompok orang untuk mendapatkan jawaban serta informasi yang diperlukan

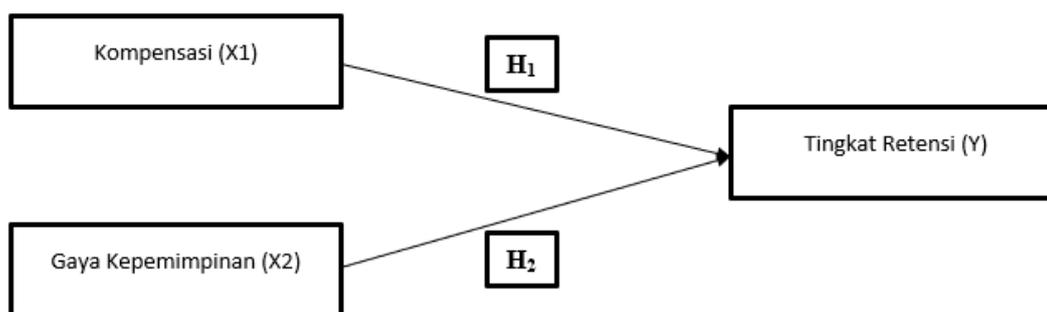
peneliti. Pengolahan data merupakan rangkaian pengolahan yang bertujuan untuk mendapatkan informasi dari data mentah. Pada penelitian ini digunakan beberapa teknik pengolahan data yaitu uji validitas dan uji reliabilitas untuk mengukur suatu kesahihan dan keajegan instrument. Selanjutnya uji asumsi klasik menggunakan uji normalitas dan heteroskedastisitas. Kemudian analisis data menggunakan uji regresi linear berganda dengan koefisien determinasi, pengujian model menggunakan uji F, dan pengujian hipotesis dengan uji t.

Objek penelitian yang diteliti pada penelitian ini yaitu salah satu perusahaan farmasi yang didirikan pada tahun 1976 berpusat di Jakarta. Peneliti memutuskan untuk meneliti salah satu cabang yang beroperasi di Kabupaten Bogor. Perusahaan ini menghasilkan beberapa produk yang diantaranya adalah produk kapsul gelatin lunak, produk sediaan cair, plester obat, salep, dan krim.

**Tabel 2 Operasionalisasi Variabel**

Definisi Operasional	Dimensi	Indikator	Alat Ukur	Skala Pengukuran	Skor
Menurut (Siti Mujarah, 2019), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan dan jasa yang diberikan pada perusahaan.	Kompensasi Finansial	1. Gaji 2. Bonus 3. Tunjangan 4. Kompensasi pension dan hari tua	Kuesioner	Ordinal	
	Kompensasi Non Finansial	5. Pekerjaan 6. Lingkungan kerja			
Menurut (Suradji, G., & Martono, 2014), kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang berfokus pada dasar kemanusiaan dan menjunjung tinggi derajat dan harkat manusia yang dipimpinnya.	Keharmonisan	1. Hubungan pimpinan dengan karyawan	Kuesioner	Ordinal	Skor 5 : Sangat Setuju Skor 4 : Setuju Skor 3 : Netral/Cukup Skor 2 : Tidak Setuju Skor 1 : Sangat Tidak Setuju
	Apresiasi	2. Penghargaan terhadap karyawan			
	Kinerja	3. Manajemen			
Menurut (Sa'diyah & Irawati, 2017) <i>employee retention</i> atau retensi karyawan adalah suatu cara dan upaya perusahaan untuk mempertahankan <i>human capital</i> yang potensial dalam perusahaan tersebut agar dapat mencapai tujuannya.	Perencanaan Organisasi	1. Komponen organisasional 2. Rancangan tugas dan pekerjaan	Kuesioner	Ordinal	
	Apresiasi	3. Penghargaan			
	Perencanaan Karir	4. Peluang karir organisasi			
	Keharmonisan	5. Hubungan Karyawan			

Kerangka pemikiran penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:



**Gambar 1 Model Penelitian**

Hipotesis penelitian dirumuskan berdasarkan rumusan masalah dan tujuan dari penelitian yang ada, sehingga dirumuskan sebagai berikut.

H<sub>1</sub> : Kompensasi berpengaruh terhadap Tingkat Retensi Karyawan

H<sub>2</sub> : Gaya Kepemimpinan Demokrasi berpengaruh terhadap Tingkat Retensi Karyawan

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan Reliabilitas

**Tabel 3 Uji Validitas**

Butir Pertanyaan	Person Correlation R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0.676	0,215	Valid
X1.2	0.682	0,215	Valid
X1.3	0.710	0,215	Valid
X1.4	0.745	0,215	Valid
X1.5	0.772	0,215	Valid
X1.6	0.746	0,215	Valid
X2.1	0.697	0,215	Valid
X2.2	0.661	0,215	Valid
X2.3	0.739	0,215	Valid
X2.4	0.742	0,215	Valid
X2.5	0.745	0,215	Valid
X2.6	0.653	0,215	Valid
Y.1	0.815	0,215	Valid
Y.2	0.679	0,215	Valid
Y.3	0.703	0,215	Valid
Y.4	0.684	0,215	Valid
Y.5	0.804	0,215	Valid
Y.6	0.764	0,215	Valid

Sumber: Pengolahan Data Menggunakan SPSS (Oktober, 2022)

Dapat dilihat dari table diatas bahwa korelasi dari masing-masing pernyataan diperoleh *person correlation* lebih besar dari R Tabel 82 sampel yaitu 0.215 sehingga masing-masing pernyataan dinyatakan valid.

**Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Alpha Cronbach	Status
Kompensasi	0.810	Reliabel
Gaya Kepemimpinan Demokrasi	0.800	Reliabel
Retensi Karyawan	0.836	Reliabel

Sumber: Pengolahan Data Menggunakan SPSS (Oktober, 2022)

Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa nilai Alpha Cronbach dari setiap variabel lebih besar dari 0.60 sehingga dinyatakan bahwa masing-masing variabel dapat dikatakan reliabel.

**Uji Asumsi Klasik**  
**Uji Normalitas**

**Tabel 5 Hasil Uji Normalitas**

		Kompensasi	Gaya Kepemimpinan Demokrasi	Tingkat Retensi
N		82	82	82
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	25.34	25.45	25.67
	Std.	2.300	2.173	2.288
	Deviation			
Most Extreme Differences	Absolute	.182	.191	.208
	Positive	.180	.181	.201
	Negative	-.182	-.191	-.208
Test Statistic		.182	.191	.208
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 <sup>c</sup>	.000 <sup>c</sup>	.000 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Pengolahan Data Menggunakan SPSS (Oktober, 2022)

Berdasarkan output diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi  $< 0,05$ , yang berarti tidak lolos uji normalitas, maka dapat menggunakan *Central Limit Theorem*. Menurut Damodar N Gujarati (2006:148), Teorema Limit Sentral jika jumlah sampel besar ( $n > 30$ ), maka distribusi sampel akan mendekati dianggap normal. Jadi, dapat disimpulkan bahwa meskipun hasil dari pengujian normalitas menunjukkan sebagian data berdistribusi tidak normal, namun dikarenakan sampel dalam penelitian ini sebanyak 82 yang dimana lebih dari 30 ( $n > 30$ ) sesuai dengan *Central Limit Theorem* maka data dianggap berdistribusi normal.

**Uji Autokorelasi**

**Tabel 6 Hasil Uji Autokorelasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin- Watson
1	.279 <sup>a</sup>	.078	.055	2.225	1.972

- a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Demokrasi, Kompensasi  
 b. Dependent Variable: Retensi karyawan

Sumber: Pengolahan Data Menggunakan SPSS (Oktober, 2022)

Berdasarkan tabel diatas dengan  $n=82$  dan  $k=3$ , maka nilai  $dL$  dinyatakan sebesar 1.5915 dan  $dU$  sebesar 1.6913. Maka dapat diperoleh  $dU < DW < 4-dU$  yaitu sebesar  $1.6913 < 1.972 < 2.3087$  sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya gejala autokorelasi.

**Uji Multikolinearitas**

**Tabel 7 Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	16.147	3.938		4.100	.000		
Kompensasi	.247	.108	.249	2.302	.024	.999	1.001
Gaya Kepemimpinan Demokrasi	.128	.114	.121	1.123	.265	.999	1.001

- a. Dependent Variable: Tingkat Retensi

Sumber: Pengolahan Data Menggunakan SPSS (Oktober, 2022)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *Tolerance* = 0.999 > 0.1 dan nilai VIF = 1.001 < 10. Maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi korelasi yang sangat kuat antara setiap variabel independen dan dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas.

### Uji Heterokedastisitas

**Tabel 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.580	2.576		.225	.822		
Kompensasi	-.042	.070	-.067	-.603	.548	.999	1.001
Gaya Kepemimpinan Demokrasi	.084	.074	.126	1.126	.263	.999	1.001

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Pengolahan Data Menggunakan SPSS (Oktober, 2022)

Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa ketiga variabel adalah tidak ada gejala heteroskedastisitas karena ketiga variabel menghasilkan sig. > 0.05.

### Uji Regresi Berganda

**Tabel 9 Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.279 <sup>a</sup>	.078	.055	2.225

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Demokrasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Tingkat Retensi

Sumber: Pengolahan Data Menggunakan SPSS (Oktober, 2022)

Nilai Adjusted R Square = 0,055 artinya kontribusi variabel kompensasi dan gaya kepemimpinna demokrasi terhadap variabel retensi karyawan sebesar 5,5% sedangkan sisanya 94,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan kata lain, sebesar 5,5% variasi retensi karyawan dapat dijelaskan oleh variasi kompensasi dan gaya kepemimpinan demokrasi.

**Tabel 10 Hasil Uji Simultan (Uji F)**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	33.075	2	16.537	3.341	.040 <sup>b</sup>
	Residual	391.035	79	4.950		
	Total	424.110	81			

a. Dependent Variable: Tingkat Retensi

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Demokrasi, Kompensasi

Sumber: Pengolahan Data Menggunakan SPSS (Oktober, 2022)

Nilai Sig. pada tabel di atas sebesar 0,040 < 0,05 (tingkat signifikansi yang digunakan). Dapat disimpulkan bahwa model regresi linier tidak layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan demokrasi terhadap retensi karyawan.

**Tabel 11 Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	16.147	3.938		4.100	.000		
Kompensasi	.247	.108	.249	2.302	.024	.999	1.001
Gaya Kepemimpinan Demokrasi	.128	.114	.121	1.123	.265	.999	1.001

a. Dependent Variable: Tingkat Retensi

Sumber: Pengolahan Data Menggunakan SPSS (Oktober, 2022)

Pada variabel kompensasi diperoleh nilai Sig. sebesar  $0,024 < 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel retensi karyawan. Pada variabel gaya kepemimpinan demokrasi diperoleh nilai Sig. sebesar  $0,265 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan demokrasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel retensi karyawan.

Berdasarkan output di atas, dapat disusun persamaan regresi linear berganda :

$$Y = 16.147 + 0,247X_1 + 0,128X_2 \quad (1)$$

Dimana:

Y = Retensi Karyawan

X<sub>1</sub> = Kompensasi

X<sub>2</sub> = Gaya kepemimpinan Demokrasi

### Pembahasan

Hasil dari pengujian yang telah dilakukan dapat dilihat bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan dengan arah positif. Perusahaan yang selalu memberikan kompensasi kepada karyawannya akan membuat karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan serta kompensasi dapat menjadi motivator bagi karyawan agar bisa lebih berkomitmen kepada perusahaan. Selain itu perusahaan dengan sistem kompensasi yang mampu memberikan kepuasan kerja, dapat memenuhi kebutuhan karyawan dengan layak, dan memberi rasa keadilan bagi seluruh karyawan akan membuat karyawan bersedia untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut. Dari hasil penelitian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh salah satu perusahaan farmasi di Kabupaten Bogor kepada karyawan maka akan meningkatkan retensi karyawan dan menurunkan tingkat perputaran karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Butarbutar & Inrawan (2015) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap retensi karyawan. Dengan diberikan kompensasi yang layak pada karyawan, seorang karyawan akan merasa lebih dihargai kinerjanya oleh perusahaan. Secara tidak langsung, karyawan akan lebih semangat dan termotivasi untuk mencapai target dan tujuan perusahaan sehingga karyawan akan tinggal lebih lama di perusahaan.

Hasil dari pengujian yang telah dilakukan juga dapat dilihat bahwa variabel gaya kepemimpinan demokrasi tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan. Perusahaan dengan pemimpin yang selalu melibatkan karyawannya pada saat mengambil keputusan akan membuat karyawannya merasa dihargai dan dianggap di perusahaan. Selain itu, gaya kepemimpinan demokratis juga akan menumbuhkan kebersamaan antara karyawan dan pemimpin dikarenakan seringnya bermusyawarah untuk mengambil keputusan. Namun, berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa hal tersebut tidak mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja di suatu perusahaan dan membuat karyawan sulit meninggalkan perusahaan yang membuatnya nyaman. Dari hasil penelitian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis yang diterapkan oleh pemimpin salah satu perusahaan farmasi di Kabupaten Bogor kepada karyawan tidak dapat meningkatkan retensi karyawan dan menurunkan tingkat perputaran karyawan. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian Oktavianti (2019) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap retensi karyawan secara parsial.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data dan analisis di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan di salah satu perusahaan farmasi di Kabupaten Bogor. Namun untuk gaya kepemimpinan demokrasi tidak berpengaruh terhadap retensi karyawan di salah satu perusahaan farmasi di Kabupaten Bogor. Hal tersebut menandakan bahwa dari dua variabel yang diteliti dalam penelitian ini hanya kompensasi yang perlu lebih diperhatikan oleh salah satu perusahaan farmasi di Kabupaten Bogor untuk mempertahankan karyawannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Argani, A. C. S. (2016). *Gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru PAI di SMA Negeri 1 Yogyakarta*. Thesis]. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Astuti, D. P., & Panggabean, M. S. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Dan Komitmen Afektif Pada Beberapa Rumah Sakit Di Dki Jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 7(1), 199–217.
- Butarbutar, M., & Inrawan, A. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Pada Toko Harum Manis Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 1(2), 61–67.
- Gumilar, E. W. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Sman 01 Wungu Madiun Pada Tahun 2013. *FIPA: Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi*, 2(2).
- Masrurah, Z. (2021). *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BMT NU Gapura Sumenep*. Institut Agama Islam Negeri Madura.
- Nisa, W. I. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen. *Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(2), 155–167.
- Nugrahani, R. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perpustakaan Perguruan Tinggi untuk Mewujudkan Sumber Daya Manusia yang Berkualitas. *Warta Perpustakaan Pusat Undip*, 10(2).
- Oktavianti, I. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Turnover (Mutasi), Dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Pada Pt. Indomarco Prismatama Cabang Jombang*. Universitas Pesantren Tinggi Darul'Ulum.
- Putra, I. B. G. S., & Rahyuda, A. G. (2016). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Perceived Organizational Support (POS) Terhadap Retensi Karyawan*. Udayana University.
- Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1).
- Rahayu, B., & Ruhamak, M. D. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Insentif, Remunerasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Industri Sandang Pangan Nusantara Cilacap). *Jurnal Ekonika: Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 2(1).
- Santoso, E. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Central Asia Kudus. *E-Jurnal. Universitas Diponegoro*.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suta, I. G. M. A. B., & Ardana, I. K. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Persepsi Dukungan Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan*. Udayana University.
- Utari, S., & Hadi, M. M. (2020). Gaya Kepemimpinan Demokratis Perpustakaan Kota Yogyakarta (Studi Kasus). *Jurnal Pustaka Ilmiah*, 6(1), 994–1002.