



STUDI TERHADAP RETENSI KARYAWAN DI PT.HHK SUNGAI JELAI ESTATE, KABUPATEN KETAPANG

Tia Putri Ulandari¹⁾, Agung Sedayu²⁾, Aris Puji Purwatiningsih³⁾, Nanda Adhi Purusa⁴⁾

^{1,2,3,4}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dian Nuswantoro

211202106938@mhs.dinus.ac.id, agung.sedayu@dsn.dinus.ac.id, aris.puji.p@dsn.dinus.ac.id,
nandapurusa@dsn.dinus.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received:

May 27, 2025

Revised

May 29, 2025

Accepted:

May 29, 2025

Online available:

June 10, 2025

Keywords:

Compensation, Employee
Retention, Leadership Style, Work
Environment

*Correspondence:

Name: Tia Putri Ulandari

E-mail:

211202106938@mhs.dinus.ac.id

Editorial Office

Ambon State Polytechnic
Center for Research and
Community Service
Ir. M. Putuhena Street, Wailela-
Rumahtiga, Ambon
Maluku, Indonesia
Postal Code: 97234

ABSTRACT

Introduction: This study aims to analyze the influence of leadership style, work environment, and compensation on employee retention at PT HHK Sungai Jelai Estate.

Methods: This study involved 100 employees as samples. Data collection was carried out by distributing questionnaires, while the data analysis technique used was multiple linear regression.

Results: The results of the study prove that leadership style, work environment, and compensation have a positive and significant influence on employee retention, with the work environment being the most dominant factor.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini sektor perkebunan kelapa sawit terjadi persaingan sengit. Perusahaan harus memiliki kemampuan untuk mendorong kinerja karyawannya. Sumber daya manusia memberikan kemampuan untuk mengoperasikan dan mencapai tujuan perusahaan, yang menjadikannya bagian penting dari keberhasilan bisnis. Menurut keseluruhan bisnis, SDM merupakan aset yang berharga bagi bisnis (Suwandana, 2019). Faktor manusia, yang bertugas sebagai perencana, pelaksana, dan pengontrol, bertanggung jawab untuk mewujudkan tujuan

organisasi. Faktor-faktor ini paling banyak mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi (Masrurah, 2020). Bisnis harus mengelola sumber daya manusia dengan baik karena SDM sangat penting bagi mereka.

PT HHK Sungai Jelai Esate merupakan perusahaan yang beroperasi dibidang perkebunan kelapa sawit yang berada di Kecamatan Manismata, Kabupaten Ketapang, Kalimantan Barat. Fenomena yang terjadi pada PT HHK Sungai Jelai menunjukkan bahwa berdasarkan penelitian gaya kepemimpinan, lingkungan kerja serta kompensasi yang diberi pegawai kurang optimal sehingga banyak karyawan yang merasa tidak dihargai karena sistem yang diterapkan oleh perusahaan tidak memadai. Karena itu, peneliti memutuskan untuk menyelidiki lebih lanjut yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, serta kompensasi PT HHK Sungai Jelai Estate. Berdasarkan data yang diberikan oleh HRD, PT HHK Sungai Jelai Estate memiliki 1816 karyawan pada tahun 2021, perusahaan mengalami tingkat perputaran karyawan yang tinggi selama tiga tahun. Tabel 1 menunjukkan hal ini :

Tabel 1. Data Karyawan PT HHK-SJE Perusahaan Kelapa Sawit

Tahun	Jumlah Yang Masuk	Jumlah Yang Keluar	Total Karyawan Per Desember	Tingkat Retensi %
2021	632	52	1868	97,24%
2022	932	500	2300	73,24%
2023	1367	363	3304	84,22%

Sumber : Laporan HRD PT HHK-SJE Kabupaten Ketapang (September 2024)

Tabel 1 menunjukkan bahwa perusahaan kelapa sawit mengalami perputaran karyawan yang meningkat dari Januari 2021 hingga Desember 2023. Selama tiga tahun terakhir, terjadi perputaran karyawan tertinggi, dengan 500 orang keluar dari perusahaan pada tahun 2022.

Salah satu perusahaan perkebunan PT HHK Sungai Jelai Estate juga menyadari pentingnya membuat kebijakan karyawan di tengah persaingan yang ketat. Menurut data yang diberikan oleh HRD PT HHK Sungai Jelai, tingkat perputaran pegawai yang tinggi adalah bagian dari permasalahan yang dialami sebuah industri. Hal ini mengakibatkan pengeluaran yang signifikan bagi bisnis, termasuk perekrutan, penyaringan, dan pelatihan staf baru. Maka, peneliti ingin mengetahui bagaimana bisnis mempertahankan atau mempertahankan karyawan.

Hal ini sejalan dengan peneliti terdahulu Mering et al. (2023) meneliti mengenai dampak kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja dengan retensi pegawai selaku mediasi dalam PT Hutan sawit lestari, Kotawaringin Timur, Kalimantan Tengah. Penelitian Lamandasa dan Lumentah (2023) meneliti mengenai strategi retensi pegawai pt. sawit jaya abadi guna menambahkan *employee engagement*. Penelitian terdahulu Claudea et al. (2024) meneliti mengenai dampak kepemimpinan, kompensasi serta lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai PT kelapa sawit sewangi sejati luhur.

Menurut Prawira dan Marinda (2023) Kualitas kinerja perusahaan dalam memenuhi tujuan dan sasarannya akan dipengaruhi oleh tingkat retensi karyawan yang tinggi. Gaya kepemimpinan adalah salah satu komponen yang memengaruhi tingkat retensi karyawan. Kepemimpinan didefinisikan sebagai cara seseorang memimpin, mengarahkan, memerintah, dan mendorong bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Sinuraya dan Andy, 2023). Menurut Robbin dalam Cookson dan Stirk, (2019) menyatakan bahwa ada empat indikator gaya kepemimpinan: (1) komunikasi, (2) pengambilan keputusan, (3) motivasi, dan (4) pengendalian bawahan. Peneliti menyebarkan pra-survei dengan jumlah karyawan sebanyak 25 orang, berdasarkan indikator diatas yang diolah dari data primer dan digambarkan sebagai tabel di bawah ini:

Tabel 2. Pra Survey Gaya Kepemimpinan

No	Pernyataan	Ya	Tidak	Jumlah Sampel
1	Saya merasa nyaman untuk menyampaikan pendapat atau masalah kepada atasan.	23 (92%)	2 (8%)	25 (100%)
2	Saya merasa terlibat dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan saya.	20 (60%)	5 (40%)	25 (100%)
3	Atasan saya mampu menginspirasi saya untuk mencapai kinerja yang lebih baik.	22 (88%)	3 (12%)	25 (100%)
4	Atasan saya memberikan arahan yang jelas mengenai tugas yang diberikan.	24 (96%)	1 (4%)	25 (100%)

Hasil survei, yang ditunjukkan dalam tabel sebelumnya, menunjukkan jika PT HHK Sungai Jelai Estate memiliki gaya kepemimpinan yang baik, dengan manajer memberikan petunjuk yang jelas. Dengan adanya arahan yang jelas membantu karyawan memahami apa yang diharapkan untuk mencapai target. Namun dalam pra survey memiliki nilai rendah yaitu 40% yang menyatakan bahwa karyawan kurang terlibat pada proses pengambilan Keputusan yang berkaitan dengan pekerjaannya. Ini dapat menyebabkan karyawan merasa tidak dihargai atas pendapat mereka.

Bagian dari aspek yang mampu memengaruhi retensi pegawai ialah lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti dalam Ferdian (2023), mengatakan bahwa lingkungan kerja dibagi menjadi fisik dan non-fisik. Kategori pertama mencakup barang – barang yang digunakan di kantor secara teratur seperti meja, kursi dan peralatan lainnya yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan setiap hari. Sementara itu, kategori kedua mencakup lingkungan kerja yang berkaitan dengan interaksi di tempat kerja, seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, atau bawahan. Menurut Pipit et al., (2020) berikut ini merupakan indikator lingkungan kerja: (1) Suasana kerja (2) keamanan (3) ketenangan (4) kebersihan. Peneliti menyebarkan pra-survei dengan jumlah karyawan sebanyak 25 orang, berdasarkan indikator diatas yang diolah dari data primer dan digambarkan sebagai tabel di bawah ini:

Tabel 3. Pra survey Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Ya	Tidak	Jumlah Sampel
1	Saya merasa nyaman bekerja sama dengan rekan kerja lainnya.	17 (68%)	8 (32%)	25 (100%)
2	Saya merasa aman bekerja di lingkungan Perusahaan ini.	19 (76%)	6 (24%)	25 (100%)
3	Saya tidak merasa terbebani dengan pekerjaan yang terlalu banyak	24 (96%)	1 (4%)	25 (100%)
4	Lingkungan tempat saya bekerja bersih dan bebas dari sampah	22 (88%)	3 (12%)	25 (100%)

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2024

Menurut Pra Survey, lingkungan kerja PT HHK Sungai Jelai Estate ditampilkan dalam tabel di atas bahwa Karyawan tidak merasa terbebani dengan beban kerja yang berlebihan. Sehingga membuat karyawan merasa tenang dalam mengerjakan pekerjaannya. Berdasarkan pra survey menyatakan bahwa 32% karyawan merasa kurang nyaman bekerja sama di antara rekan kerja. Dan 24 % karyawan juga merasa tidak aman bekerja di lingkungan

perusahaan. Meskipun beban kerja yang dirasa tidak berlebihan hannya 4% tetapi ada 12 % karyawan yang merasa lingkungan tempat dia bekerja kurang bersih atau terlalu banyak sampah.

Selain lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan, kompensasi adalah komponen yang memengaruhi retensi karyawan. Tujuan pokok dari kompensasi yakni untuk mempertahankan pegawai, khususnya pegawai yang mempunyai kualitas tinggi. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan. Menurut Violetta dan Edalmen, (2020) Kompensasi ialah jumlah gaji yang diberi pada pekerja selaku imbalan atas pekerjaan mereka. Tujuan utama dari kompensasi yakni guna mendorong, menarik, dan mempertahankan pegawai. Menurut Astuti (2020) Kompensasi mempunyai beberapa indikator, yaitu berikut ini: (1) Gaji (2) insentif (3) fasilitas. Peneliti menyebarkan pra-survei dengan jumlah karyawan sebanyak 25 orang, berdasarkan indikator diatas yang diolah dari data primer dan digambarkan sebagai tabel di bawah ini :

Tabel 4. Pra Survey Kompensasi

No	Pernyataan	Ya	Tidak	Jumlah Sampel
1	Saya merasa gajih yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya	25 (100%)	0 (0%)	25 (100%)
2	Sistem pemberian intensif di Perusahaan ini jelas dan mudah dipahami	22 (88%)	3 (12%)	25 (100%)
3	Fasilitas kerja yang disediakan Perusahaan mendukung kinerja saya	23 (92%)	2 (8%)	25 (100%)

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2024

Menurut Pra Survey tabel diatas dapat dijelaskan kompensasi gaji dan fasilitas kerja yang diberikan PT HHK Sungai Jelai telah diberikan sesuai dengan apa yang seharusnya diterima oleh karyawan. Akan tetapi Perusahaan dalam sistem pemberian intensif kurang jelas dan tidak mudah dipahami dengan presentase 12%. Memberikan insentif yang tidak proporsional dengan kinerja pekerja dapat menyebabkan sejumlah masalah utama bagi bisnis, seperti kinerja, kepuasan kerja, dan motivasi rendah sehingga tingkat pergantian karyawan yang lebih tinggi. Akibatnya, perusahaan harus memiliki sistem kompensasi secara adil serta jelas agar mereka mampu mendorong karyawan mereka guna meraih tujuan industri dengan cara menyeluruh.

Perputaran pegawai pada perusahaan kelapa sawit di Kabupaten Ketapang mengalami penurunan pada tahun 2022, berdasarkan data yang telah disebutkan sebelumnya. Seperti yang ditunjukkan oleh data pra-survei tentang perputaran karyawan, faktor-faktor seperti kompensasi, gaya kepemimpinan, serta lingkungan kerja dapat menaikkan retensi pegawai, hal ini menimbulkan kesenjangan pada riset ini. Akibatnya, tujuan dilaksanakannya riset ini yakni guna mengetahui “ Studi terhadap Retensi Karyawan PT HHK Sungai Jelai Estate, Kabupaten Ketapang”.

TINJAUAN PUSTAKA

Retensi Karyawan

Menurut Srimulyani (2020) retensi karyawan biasanya didefinisikan sebagai upaya perusahaan untuk mempertahankan karyawannya dengan menggunakan strategi dan uji coba untuk mempertahankan mereka untuk waktu yang lebih lama. Upaya organisasi untuk mempertahankan karyawan, terutama yang berpotensi, dikenal sebagai retensi karyawan. Retensi Karyawan merupakan pengupayaan guna mempertahankan pegawai pada organisasi selama mungkin guna meraih tujuan organisasi (Ii et al., 2016). Retensi karyawan dapat mengatasi masalah besar bagi manajer SDM dan menjaga perusahaan tetap berjalan, sehingga dianggap sebagai bagian besar dari keberhasilan perusahaan. (Nurmalitasari, 2021). Menurut Ekhsan dan Taopik, (2020) empat indikator retensi

karyawan adalah sebagai berikut: (1) elemen organisasi; (2) peluang karir; (3) kompensasi; dan (4) hubungan karyawan.

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah ilmu terapan yang diciptakan oleh ilmu sosial sebagai langkah pertama dalam mempelajari dan memahami kesulitan kepemimpinan dan segala hal yang menyertainya. Konsep-konsep kepemimpinan ini dapat digunakan untuk meningkatkan kesejahteraan manusia, memahami berbagai perspektif penting (Sihaloho, 2021). Menurut Iskandar (2021) Kepemimpinan adalah proses menginspirasi, memotivasi, dan mendorong orang mencapai tujuan perusahaan dengan melakukan banyak hal. Pemimpin yang baik memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain, dan cara mereka mempengaruhi orang lain akan membantu mencapai tujuan organisasi. Menurut Robbin dalam Cookson dan Stirk, (2019) menyatakan bahwa ada empat indikator gaya kepemimpinan: (1) komunikasi, (2) pengambilan keputusan, (3) motivasi, dan (4) pengendalian bawahannya

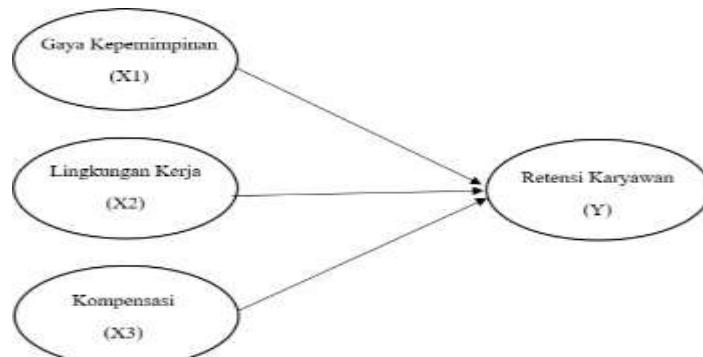
Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja, menurut Marisya (2022) adalah lingkungan tempat karyawan bekerja selama mereka bekerja dan mempengaruhi cara mereka menjalankan bisnis. Bagi karyawan, lingkungan kerja sangat penting untuk melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Memiliki lingkungan kerja yang baik sangat penting untuk kesuksesan seseorang; Ini dapat meningkatkan kinerja seseorang. Tempat kerja yang sehat dan aman akan membuat orang merasa lebih baik tentang pekerjaan mereka dan diri mereka sendiri. Menurut Pipit et al., (2020) berikut ini merupakan indikator lingkungan kerja: (1) Suasana kerja (2) keamanan (3) ketenangan (4) kebersihan

Kompensasi

Menurut Dwianto et al. (2019) Kompensasi mengacu pada manfaat yang ditawarkan bisnis kepada karyawannya karena mereka telah berupaya dan mengerahkan tenaga untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Seperti yang dinyatakan oleh Istifadah dan Santoso (2019) Kompensasi adalah gaji yang diberikan untuk karyawan atas kontribusi dalam perusahaan. Pekerja cenderung meninggalkan perusahaan jika kompensasi yang diberikan tidak memadai karena bonus tidak akan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Menurut Astuti (2020) Kompensasi mempunyai beberapa indikator, yaitu berikut ini: (1) Gaji (2) insentif (3) fasilitas.

Kerangka Konseptual dan Hipotesis



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Cookson dan Stirk, (2019), Pipit et al., (2020), Astuti (2020), Ekhsan dan Taopik, (2020)

- H1 : Terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan terhadap retensi karyawan PT HHK Sungai Jelai Estate
H2 : Terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap retensi karyawan PT HHK Sungai Jelai Estate
H3 : Terdapat pengaruh positif antara kompensasi terhadap retensi karyawan PT HHK Sungai Jelai Estate

METODE PENELITIAN

Metode yang dipakai pada riset ini ialah pendekatan kuantitatif. Riset menggunakan *explanatory research*. Menurut Sugiyono (2019), *explanatory research* merupakan salah satu jenis metodologi penelitian yang berusaha memberikan penjelasan tentang bagaimana variabel yang diteliti berhubungan satu sama lain dan posisinya. Riset ini mempunyai sebuah variabel dependen serta tiga variabel independen. Gaya kepimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi adalah variabel independen, sedangkan retensi karyawan adalah variabel dependen. Peneliti menggunakan populasi 3304 karyawan PT HHK Sungai Jelai Estate di Kabupaten Ketapang sebagai subjek penelitian.

Berdasarkan populasi yang sangat besar, sampel yang harus digunakan harus representatif dan akurat. Menurut Aeniyatul (2019) menyatakan bahwa populasi terlalu besar, Rumus Cochran digunakan untuk menghitung jumlah sampel yang diambil peneliti. Untuk mengetahui jumlah populasi yang akurat dapat menggunakan rumus Cochran:

Dimana :

n = jumlah sampel yang diperlukan;

$z = \text{nilai standar yang didapat dari table distribusi normal } Z \text{ dengan simpang } 5\%, \text{ yang memiliki nilai } 1,96;$

e = tingkat kesalahan sampel (sampling error) 10%, yang sama dengan 0.1 dari tingkat kepercayaan 90%;

$q = 1 - p$ sebesar 0,5

Jadi, sampel yang dipakai peneliti untuk mengumpulkan data dari PT HHK Sungai Jelai Estate, yang terdiri dari 100 karyawan melalui kuesioner. Dalam riset ini, Penelitian ini memakai Skala Likert, yang pada umumnya dipakai pada kuesioner serta menjadi skala yang paling kerap dipakai pada jenis riset survei. Penelitian ini memakai SPSS untuk melakukan instrumentasi, asumsi klasik, serta tes hipotesis

PEMBAHASAN

Data Responden

Untuk memberikan gambaran sistematis yang komprehensif dari sampel tertentu, hasil analisis data karyawan akan dibahas pada bagian ini dengan menggunakan diagram yang menunjukkan jenis kelamin dan usia dari 100 karyawan.

Tabel 5. Data Responden

Tabel 3. Data Responden		
Identitas Responden	Jumlah	Presentase
Jenis kelamin		
Laki – Laki	62	62%
Perempuan	38	38%
Usia		
20 – 30	47	47%
30 – 40	32	32%
40 – 50	17	17%
50 – 60	4	4%

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2024

Dengan 100 karyawan, dapat disimpulkan bahwa mayoritas staf PT HHK adalah laki-laki dan berusia 20-30 tahun.

Uji Validitas

Tabel 6. menunjukkan hasil validasi variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, serta Retensi Karyawan :

Tabel 6. Uji Validitas

No.	R hitung	R tabel (df =100-2=98)	Kriteria
Gaya kepemimpinan (X1)			
1	0,784	0,1966	Valid
2	0,862	0,1966	Valid
3	0,862	0,1966	Valid
4	0,839	0,1966	Valid
Lingkungan Kerja (X2)			
1	0,690	0,1966	Valid
2	0,778	0,1966	Valid
3	0,770	0,1966	Valid
4	0,796	0,1966	Valid
Kompensasi (X3)			
1	0,888	0,1966	Valid
2	0,897	0,1966	Valid
3	0,890	0,1966	Valid
Retensi karyawan (Y)			
1	0,828	0,1966	Valid
2	0,805	0,1966	Valid
3	0,857	0,1966	Valid
4	0,644	0,1966	Valid

Sumber : Data Primer Yang Diolah 2025

Tabel 6. menunjukkan jika hasil uji validitas valid dan layak digunakan. Karena nilai r hitung variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, serta retensi pegawai melampaui r tabel.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dipaparkan pada Tabel 7.

Tabel 7. Uji Reabilitas

No	Variabel	Alpha Hitung	Alpha Cronbach	Kriteria
1	Gaya Kepemimpinan	0,856	0,7	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,754	0,7	Reliabel
3	Kompensasi	0,871	0,7	Reliabel
4	Retensi Karyawan	0,794	0,7	Reliabel

Sumber : data primer yang diolah 2025

Karena nilai Alpha Cronbachnya melampaui 0.70, alhasil dianggap reliabel.

Uji Normalitas

Model regresi Kolmogorov-Smirnov dipakai guna menyelidiki apakah data terdistribusi normal. Hasilnya yakni berikut ini:

Tabel 8. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std. Deviantion	127.576.748
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positiv	079
	Negativ	-.074
Test Statistic		.079
Asymp.sig. (2-tailed)		127

Sumber : data primer yang diolah 2025

Hasil uji Kolmogorov Smirnov menunjukkan bahwa nilai probabilitas model penelitian adalah $0,127 > 0,05$ atau taraf signifikansi 5% dan model regresi pertama dan kedua terdistribusi secara teratur. Ini menunjukkan bahwa model penelitian memenuhi persyaratan normalitas.

Uji Multikolinieritas

Hasil pengujian multikolinieritas yang dilakukan dengan program SPSS ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 9. Uji Multikolinieritas

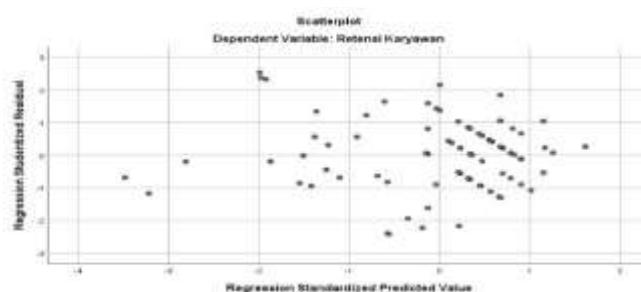
No	Variabel	Tolleran	VIF	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan	0,426	2.346	Bebas multikolinieritas
2	Lingkungan Kerja	0,618	1.618	Bebas multikolinieritas
3	Kompensasi	0,546	1.831	Bebas multikolinieritas

Sumber : Data Primer Yang Diolah 2025

Dengan nilai VIF gaya kepemimpinan sebesar $2,346 < 10$, nilai VIF lingkungan kerja sebesar $1,618 < 10$, serta nilai VIF kompensasi $1,831 < 10$, perihal tersebut menyatakan bahwa variabel penelitian bebas dari multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas untuk menentukan hubungan antara variabel bebas dan pengganggu. Diagram yang dihasilkan tidak menampilkan pola acak, seperti yang digambarkan pada gambar berikut. Maka, Ada kesimpulan bahwa penelitian ini tidak menemukan variabel yang menunjukkan heteroskedastisitas sama sekali atau asumsi heteroskedastisitas. Maka, data yang digunakan sesuai untuk analisis linier berganda.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data Primer Yang Diolah 2025

Seperti yang ditunjukkan pada Gambar 4.1, titik-titik tersebar di atas serta di bawah angka 0, alhasil heteroskedastisitas tidak terlihat.

Uji Koefisien Determinasi

Nilai determinasi untuk model penelitian dihitung dengan nilai adjusted R yang disesuaikan berikut:

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R	Std Error of the
			square	Estimate
1	858	736	727	1.29555

a. Predictors : (constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable : Retensi Karyawan

Sumber : data primer yang diolah 2025

Berdasarkan hasil penelitian model tersebut, nilai Koefisien determinasi (R Square) yang telah disesuaikan sebesar 0,736 menunjukkan bahwa variasi 73,6% dari tiga variabel: kompensasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan dapat memengaruhi retensi karyawan. Namun, 26,4% lainnya dipengaruhi oleh komponen yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji F) digunakan guna mengevaluasi apakah variabel independen dengan cara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen pada model regresi linear berganda. Uji F menghitung bagaimana kompensasi, lingkungan kerja, serta gaya kepemimpinan mempengaruhi retensi karyawan (Y). Hasil tes F ditampilkan dalam tabel ANOVA di bawah ini:

Tabel 11. Uji Simultan (Uji F)

Anova						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	f	Sig
1	Regression	448.579	3	149.526	89.086	000
	Residual	161.131	96	1.679		
	Total	609.710	99			

a. Dependent variable : Retensi Karyawan

b. Predictors : (constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja, Gaya kepemimpinan

Sumber : Data Primer Yang Diolah 2025

Dalam tabel sebelumnya, nilai Sig. ialah $0.000 < 0.05$, yang merupakan tingkat signifikansi yang digunakan. Model regresi linier dapat digunakan untuk menjelaskan dengan baik bagaimana gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi memengaruhi retensi karyawan.

Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial (uji t) dilaksanakan guna mengukur dampak tiap-tiap variabel terhadap variabel terikat yang dianggap konstan:

Tabel 12. Uji Parsial (Uji T)

Coefficients

Model		Unstandardize Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Betta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.113	.972		1.145	.255		
	Gaya kepemimpinan	.236	.072	.264	3.288	.001	.426	2.346
	Lingkungan Kerja	.481	.071	.450	6.740	.000	.618	1.618
	Kompensasi	.281	.067	.299	4.210	.000	.546	1.831

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Sumber : Data Primer Yang Diolah 2025

Tabel 12 membuktikan persamaan regresi model penelitian:

$$y = 1.113 + 0,236 X_1 + 0,481 X_2 + 0,281 X_3 + e \dots \dots \dots (2)$$

Maka ditarik kesimpulan jika :

1. Persamaan regresi yang didapatkan menunjukkan adanya nilai konstanta sebesar 1,113, yang mengindikasi arah hubungan positif. Memiliki arti bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), dan kompensasi (X3) dengan cara keseluruhan memberikan dampak positif terhadap variabel retensi karyawan.
2. Koefisien regresi dalam variabel gaya kepemimpinan (X1) mempunyai nilai 0,236 dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,001$, membuktikan jika variabel ini memengaruhi signifikan dan positif terhadap retensi karyawan. Alhasil, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berperan dalam meningkatkan retensi karyawan.
3. Variabel lingkungan kerja (X2) menunjukkan koefisien sejumlah 0,481 yang bernilai signifikansi $\alpha = 0,000$, yang menandakan pengaruh positif serta signifikan terhadap retensi karyawan. Berlandaskan atas hasil ini, mampu ditarik kesimpulan jika kualitas lingkungan kerja turut menentukan tingkat retensi karyawan.
4. Koefisien untuk variabel kompensasi (X3) tercatat sebesar 0,281 yang bernilai signifikansi $\alpha = 0,000$. Perihal tersebut mengindikasikan jika kompensasi memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Maka dari itu, mampu ditarik kesimpulan jika kompensasi merupakan faktor yang memengaruhi keberlangsungan karyawan di perusahaan.

Analisis

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Retensi Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, variabel gaya kepemimpinan (X1) memiliki hubungan positif terhadap retensi karyawan (Y), yang ditunjukkan oleh koefisien sejumlah 0,236 serta tingkat signifikansi $\alpha = 0,001$. Dengan demikian, mampu ditarik kesimpulan jika gaya kepemimpinan memberikan pengaruh signifikan terhadap retensi karyawan. Pernyataan ini dinyatakan **Diterima**. Riset ini menguatkan Dwipayana dan Suwandana, (2021) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memengaruhi retensi karyawan. Ini menyatakan Semakin baik kepemimpinan yang digunakan oleh perusahaan, semakin besar keinginan karyawan untuk mempertahankan pekerjaan mereka. Dengan gaya kepemimpinan yang baik juga, karyawan merasa dihargai dan diakui untuk menyelesaikan masalah dalam pekerjaan untuk mencapai tujuan. Menurut Robbin dalam Cookson dan Stirk, (2019) menyatakan bahwa ada empat indikator gaya kepemimpinan: (1) komunikasi, (2) pengambilan keputusan, (3) motivasi, dan (4) pengendalian bawah. Berdasarkan indikator tersebut pengambilan keputusan dan motivasi sangat berpengaruh gaya kepemimpinan terhadap retensi karyawan. Karena karyawan merasa terlibat dalam proses

pengambilan keputusan dalam suatu pekerjaan dan atasan mampu memberi motivasi untuk meraih kinerja yang baik, oleh sebab itu karyawan merasa dihargai oleh perusahaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Retensi Karyawan

Hasil penelitian membuktikan jika variabel lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh positif terhadap retensi karyawan (Y), sebagaimana ditunjukkan oleh koefisien sejumlah 0,481 yang mempunyai tingkatan signifikansi $\alpha = 0,000$. Oleh karena itu, mampu ditarik kesimpulan jika lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi retensi karyawan. Pernyataan ini dinyatakan **Diterima**. Riset ini menguatkan Hilya dan Ferdian, (2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi retensi karyawan. Suasana kerja yang menyenangkan di lingkungan kerja membuat karyawan lebih cenderung untuk tetap di sana. Meningkatkan retensi karyawan dapat dicapai melalui lingkungan kerja yang dirancang dengan baik, ramah, aman, memiliki peralatan yang baik, dan komunikasi yang efektif. Jika karyawan merasa puas dan berkomitmen pada perusahaan mereka, mereka lebih cenderung untuk tetap di sana, yang menghasilkan tingkat retensi karyawan yang lebih tinggi. Menurut Pipit et al., (2020) berikut ini merupakan indikator lingkungan kerja: (1) Suasana kerja (2) keamanan (3) ketenangan (4) kebersihan. Berdasarkan indikator tersebut kebersihan paling berpengaruh terhadap retensi karyawan karena karyawan merasa lingkungan kerja yang bersih dan bebas dari sampah membuat kenyamanan untuk para pekerja. Terlebih adanya limbah kelapa sawit yang menganggu aktivitas karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Retensi Karyawan

Berlandaskan atas hasil riset, variabel kompensasi (X3) membuktikan dampak positif terhadap retensi karyawan (Y), yang bernilai koefisien sejumlah 0,281 dan tingkat signifikansi $\alpha = 0,000$. Perihal tersebut membuktikan jika kompensasi secara signifikan mempengaruhi retensi karyawan. Dengan demikian **Diterima**. Riset ini menguatkan Prajodi dan Amalya, (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi retensi karyawan. Jika perusahaan memberikan kompensasi yang layak kepada karyawannya, mereka akan merasa lebih dihargai karena pekerjaan mereka. Secara tidak langsung meningkatkan semangat dan motivasi karyawan untuk mencapai tujuan dan target perusahaan, sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawannya. Menurut Astuti, (2020) Kompensasi mempunyai beberapa indikator, yaitu sebagai berikut: (1) Gaji (2) insentif (3) fasilitas. Berdasarkan indikator tersebut insentif berpengaruh terhadap retensi karyawan, karena perusahaan dalam pemberian insentif jelas dan mudah. Sehingga karyawan merasa dihargai karena mendapatkan kompensasi yang seimbang dengan apa yang mereka kerjakan

KESIMPULAN

Berlandaskan atas hasil penelitian yang sudah dianalisis, dapat disimpulkan: 1) Lingkungan Kerja (X2) menjadi faktor paling berpengaruh terhadap retensi karyawan di PT HHK Sungai Jelai Estate. Hal ini didukung oleh indikator-indikator seperti kenyamanan bekerja sama dengan rekan kerja, rasa aman di lingkungan perusahaan, beban kerja yang tidak berlebihan, serta kebersihan lingkungan kerja. 2) Selain lingkungan kerja, kompensasi juga memainkan peran penting. 3) gaya kepemimpinan juga memberikan kontribusi pada retensi karyawan.

Maka dari itu, perusahaan disarankan guna 1) mempertahankan dan menaikkan sistem kompensasi yang adil dan kepemimpinan untuk mempertahankan karyawan, dan 2) meningkatkan lingkungan kerja agar lebih nyaman. Bagi Peneliti selanjutnya 1) dapat memperluas penelitian semacam ini dengan menggunakan subjek penelitian di berbagai perusahaan dengan jenis pekerjaan yang berbeda-beda, 2) Menguji variabel lain selain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja serta kompensasi yang mungkin memengaruhi retensi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aeniyatul. (2019). Bab Iii Metoda Penelitian. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 3, 1–9.
- Anissaul Istifadah, & Budi Santoso. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi. *International Journal of Social Science and Business*, Vol. 3 No.(3), 259–263.
- Astuti. (2020). Kinerja Dengan Motivasi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2 No.4(E-ISSN 2798-1851).

- Claudea, S., Setianingsih, R., & Bakaruddin. (2024). *Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt . Kelapa Sawit Sewangi Sejati Luhur*. 3(2), 1027–1043.
- Cookson, M. D., & Stirk, P. M. R. (2019). *Gaya Kepemimpinan Laissez Faire*. 2015, 13–30.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–223. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.74>
- Dwipayana, I. G. B. K., & Suwandana, I. G. M. (2021). The Effect of Leadership Style on Employee Retention at Ayodya Resort Bali with Non-Physical Work Environment as Moderating Variable. *European Journal of Business and Management Research*, 6(6), 223–226. <https://doi.org/10.24018/ejbmri.2021.6.6.1093>
- Eksan, M., & Taopik, M. (2020). *Peran Mediasi Employee Engagement pada Pengaruh Talent Management Terhadap Employee Retention (The Role of Employee Engagement Mediation on the Effect of Talent Management on Employee Retention)*.
- Hilya, S., & Ferdian, F. (2023). *Retensi Karyawan Di Grand Rocky Hotel Bukittinggi*. 7(2), 140–149.
- Ii, B. A. B., Teori, A. L., & Karyawan, R. (2016). *S1_111901436_Bab 2*. 9–26.
- ISKANDAR, M. I. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi Selatan. *Stie Nobel Indonesia*.
- Lamandasa, S. R., & Lumentah, F. P. (2023). Strategi Retensi Karyawan PT. Sawit Jaya Abadi dalam Meningkatkan Empolyee Engagement. *Jurnal Ilmiah Ekommen*, 23(2), 20–41.
- Marisya, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 553–562. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1065>
- Masrurah. (2020). Pengaruh Gaya Kepimpinan, Displin Kerja terhadap Retensi Karyawan PT Indoofood. *Journal GEEJ*, 7(2), 3–4.
- Mering, L., Tunjang, H., & Toendan, R. Y. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Retensi Karyawan Sebagai Mediasi Di Pt. Hutan Sawit Lestari, Kotawaringin Timur, Kal-Teng. *Media Bina Ilmiah*, 17(9), 2151–2162.
- Nurmatalasari, S. (2021). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karier, Worklife Balance Terhadap Retensi Karyawan Dengankepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi(Studi Pada Karyawan Tetap PT. BPR Restu Artha Makmur Kota Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 10(3), 1–15.
- Pipit, M., Dyah, A., Sitepu, W., & Sri, T. S. (2020). pengaruh lingkungan kerja, kedisiplinan, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Journal GEEJ*, 7(2).
- Prajodi, G., & Amalya, W. R. (2023). *Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Retensi*. 14(2), 176–181.
- Prawira, M. F., & Marinda, V. S. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Demokrasi Terhadap Retensi Karyawan. *Fair Value : Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(7), 3102–3110.
- Sihaloho, H. P. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Global Intermedia Nusantara Yogyakarta*. 2012, 10–11.
- Sinuraya, C. E., & Andy, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ud. 3an Bre I'thnk. *Nikamabi*, 2(2), 60–68. <https://doi.org/10.31253/ni.v2i2.2585>
- Srimulyani, V. A. (2020). Talent Management dan Konsekuensinya terhadap Employee Engagement dan Employee Retention. *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 3(4), 538–552. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v3i4.157>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 23rd edn (CV. Alfabe).
- Suwandana, I. G. M. (2019). *388431-None-986D6709*. 8(4), 2409–2437.
- Violetta, V., & Edalmen, E. (2020). Pengaruh Kompensasi terhadap Retensi Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(4), 1086. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i4.9894>