

Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Retensi Karyawan pada Store Maxx Coffee Tangerang (*The Influence of Compensation, Organizational Culture and Motivation on Employee Retention at the Maxx Coffee Tangerang Store*)

Jessica Angeline Nathania^{1*}, Shierli Wijaya²

Universitas Pradita, Banten^{1,2}

jessica.angeline@student.pradita.ac.id^{1*}, shierli.wijaya@pradita.ac.id²



Riwayat Artikel

Diterima pada 31 Maret 2024

Revisi 1 pada 16 April 2024

Revisi 2 pada 22 April 2024

Revisi 3 pada 26 April 2024

Disetujui pada 29 April 2024

Abstract

Purpose: Coffee is an agricultural commodity product that is popular among the public because it has a unique taste and aroma, thus encouraging a high increase in demand for coffee. This encourages rapid development in coffee retail companies, and employees have become one of the factors in a company's success. Employees who feel cared for by the company and are satisfied with their work will make a significant contribution to the company in the form of increased performance, work achievement, and increased employee retention. The purpose of this research is to determine the influence of compensation, organizational culture, and work motivation on employee retention at the Maxx Coffee store.

Research Methodology: The approach used in this study is a quantitative approach to data collection using research tools. The method applied in this study was a survey with a total research sample of 45 Maxx Coffee employees in Tangerang.

Results: From the results of the research, it is known that compensation, organizational culture, and work motivation have partial effects on employee retention. But simultaneously it is known that compensation, organizational culture, and work motivation influence employee retention.

Limitation: The limitation in this research is that because it uses a questionnaire, something that can happen is that sometimes the responses given can show a situation that is not true. The author focused only on regression models and quantitative research methods.

Contribution: The author advises that Maxx Coffee can increase compensation and be able to adopt an organizational culture for all its employees, as well as motivate further improvement of Maxx Coffee's ability to retain its employees at the Tangerang branch.

Keywords: *Coffee, Compensation, Organizational Culture, Work Motivation, Employee Retention*

How to cite: Nathania, J. A., Wijaya, S. (2024). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Retensi Karyawan pada Store Maxx Coffee Tangerang. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 5(1), 43-54.

1. Pendahuluan

Kopi menjadi salah satu produk hasil komoditas pertanian yang populer di kalangan masyarakat karena kopi memiliki cita rasa dan aroma yang khas, sehingga permintaan kopi meningkat. Pada periode tahun 2020/2021, tingkat konsumsi kopi di dunia sebesar 166,35 juta kantong dengan ukuran 60 kilogram. Indonesia menjadi tingkatan ke-5 pada negara dengan tingkat konsumsi kopi yang paling tinggi di seluruh dunia dengan jumlah mencapai 5 juta kantong, data tersebut dikemukakan oleh International

Coffee Organization (ICO) (Rizaty, 2022). Tingkat Proyeksi konsumsi kopi di Indonesia berdasarkan data dari Pusat Data Informasi Kementerian Pertanian pada tahun 2017-2021.

Tabel 1. Proyeksi Pertumbuhan Konsumsi Kopi di Indonesia

Tahun	Konsumsi Kopi (Ton)	Pertumbuhan (%)
2016	249.824	
2017	276.167	10,54
2018	314.365	13,83
2019	335.540	6,74
2020	353.885	5,74
2021	369.886	4,52
	Rata-Rata	8,22

Sumber: Kementerian Pertanian (Jufriyanto, 2020)

Kenaikan jumlah konsumsi kopi di seluruh dunia mengakibatkan banyak orang membanjiri pasar ritel kopi. Menurut hasil analisis oleh global market intelligence agency (Mintel), memprediksi bahwa pasar ritel kopi di Indonesia akan mengalami peningkatan pertumbuhan tahunan gabungan sekitar (11,4%) dari tahun 2017 hingga 2021. Ini membuat Indonesia menjadi salah satu pasar penjualan kopi ritel dengan pertumbuhan tercepat di seluruh dunia. Inovasi dan beragam variasi dalam minuman kopi berkembang mengikuti trend, minum kopi sekarang bukan hanya sebatas kopi hitam yang disajikan dalam gelas. Variasi dan inovasi dapat terlihat dari kemasan dan campuran berbagai jenis bahan yang mempengaruhi rasa (Suminar & Nurhadi, 2021). Berdasarkan data dari Toffin Indonesia tahun 2020, terjadi peningkatan yang signifikan pada jumlah kedai kopi di Indonesia pada tahun 2019 jika dibandingkan dengan tahun 2016. Jumlah kedai kopi yang sekitar 1.000 pada tahun 2016, meningkat tajam menjadi lebih dari 2.950 pada bulan Agustus 2019. Hal ini menunjukkan perkembangan yang cepat pada industri kedai kopi di Indonesia, yang mengakibatkan persaingan yang sengit di antara para pengusaha tersebut (Hudoyo & Aprilyano, 2022).

Perusahaan ritel kopi yang berkembang pesat salah satunya yaitu perusahaan Maxx Coffee Indonesia. Maxx Coffee berdiri sejak tahun 2015, mempunyai 70 outlets di beberapa kota di seluruh Indonesia. Maxx Coffee mampu merebut pangsa pasar ritel kopi dengan membuka cabang di beberapa kota dan menghadirkan konsep pengalaman menikmati kopi berkualitas dari segi rasa, pelayanan, dan tempat. Maxx Coffee juga memberikan pelayanan lebih dengan memperhatikan dan mencapai harapan pelanggan, maka pelayanan yang baik itu penting (Pomantow, Mananeke, & Jorie, 2019).

Karyawan menjadi salah satu faktor keberhasilan sebuah perusahaan, oleh karena itu karyawan harus dibuat nyaman dengan pekerjaannya. Karyawan yang merasa diperhatikan oleh perusahaan dan merasa puas dengan pekerjaannya dapat terus menunjukkan kontribusi yang seimbang pada perusahaan. Kontribusi tersebut dapat meningkatnya kinerja, prestasi kerja, hingga peningkatan retensi karyawan pada perusahaan. Upaya mempertahankan karyawan telah menjadi perkara penting bagi perusahaan, dengan cara memperhatikan tingkat retensi karyawan. Faktor penentu retensi karyawan yakni komponen organisasi, peluang karier organisasi, dan hubungan karyawan serta penghargaan dan retensi karyawan (Purnama & Mayliza, 2019). Faktor karyawan dapat keluar dari sebuah perusahaan adalah budaya organisasi dan kompensasi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki kekuatan untuk mengendalikan masa depan mereka agar memenuhi harapan serta prioritas mereka. Sehingga masalah mengenai retensi karyawan telah menjadi istilah yang populer (Sinaga & Sijabat, 2022). Didalam sebuah perusahaan terdapat kelompok-kelompok yang saling terakit, yaitu pemimpin sebagai supervisor serta pegawai sebagai bawahannya.

Budaya organisasi dalam perusahaan dapat menciptakan sebuah karakter atau identitas bagi perusahaan, maka dari itu sebaiknya budaya organisasi dibentuk pada awal perusahaan berdiri. Pembentukan budaya organisasi berdasarkan pertimbangan dan persetujuan dari seluruh anggota perusahaan untuk mencapai tujuan. Menciptakan budaya organisasi yang baik membantu anggota organisasi untuk

bertahan di lingkungan perusahaan. Menurut (Putra & Utama, 2018), karyawan dapat bertahan di perusahaan dalam periode yang lama, dilihat dari nilai budaya organisasi yang baik dan berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan. Luthans (2011) menyatakan bahwa pengertian budaya organisasi adalah aturan dan prinsip yang membimbing tindakan para anggota organisasi. Masing-masing individu bisa bertindak pada kebudayaan untuk menerima kepada lingkungannya. Kebudayaan organisasi merujuk pada sistem nilai, keyakinan, asumsi, dan norma sudah disusun dan disetujui pada anggota organisasi gar panduan dalam perilaku serta penyelesaian masalah di dalamnya. Kebudayaan organisasi memegang peranan yang penting dalam membuat dan meninggikan efisiensi kinerja organisasi, terutama kinerja karyawan bisa pada periode singkat panjang. Fungsi kebudayaan organisasi sarana agar menetapkan arah organisasi, petunjuk atau pedoman tindakan yang diperbolehkan dan yang tidak, penentu alokasi sumber daya organisasi, juga sebagai alat agar mengatasi tantangan dan menemukan peluang baru (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018). Hasil penelitian memperlihatkan bahwa budaya organisasi tidak berdampak kepada retensi karyawan pada Maxx Coffee di Tangerang. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi tidak memengaruhi retensi karyawan pada Maxx Coffee di Tangerang. Hasil tersebut didukung oleh penelitian (Farid & Luvia, 2022), jika budaya organisasi tidak berdampak pada retensi karyawan, karena dalam penelitian tersebut pihak perusahaan belum memenuhi ketentuan dan perusahaan belum mampu meningkatkan retensi karyawan. Budaya organisasi yang diterapkan perusahaan tidak sepenuhnya memerhatikan keberlangsungan kondisi yang terjadi pada penerapan budaya tersebut, serta penyampaian nilai dan moral kepada karyawan belum secara menyeluruh kepada setiap anggota.

Pihak perusahaan memiliki tujuan untuk mempertahankan karyawannya dengan memberikan balas jasa atau upah atas partisipasi dan peran serta dalam menjalankan perusahaan dapat disebut sebagai kompensasi (Suta & Ardana, 2019). Pemberian kompensasi yang adil memberikan dorongan kepada karyawan untuk memiliki rasa partisipasi serta tanggung jawab dan kompensasi dapat mengacu semangat dan fokus karyawan untuk bekerja. Kompensasi dapat meningkatkan retensi karyawan apabila kompensasi yang diberikan dapat mencukupi kebutuhan karyawan (Pradipta & Suwandana, 2019). Pada dasarnya, motivasi dari atasan memberikan pengaruh baik kepada karyawannya dalam mengerjakan tugas. Memotivasi karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan serta meningkatkan semangat kerja. Karyawan yang kurang akan motivasi terhadap dirinya akan membawa dampak buruk bagi perusahaan serta dapat menurunkan kinerjanya (Suwaji & Sabella, 2019). Wujud prioritas organisasi atau perusahaan yang perlu di perhatikan untuk mempertahankan karyawan dengan memberikan motivasi sebagai kunci pergerakan karyawan (Pradipta & Suwandana, 2019). Menurut Retnowati (2021) dalam memotivasi karyawan menjadi peran penting bagi manajer dan perusahaan untuk memotivasi karyawan secara efisien serta memastikan perusahaan dapat tumbuh dengan sukses dari hal tersebut. Murray dan Holmes (2021) menyatakan bahwa memberdayakan pekerja atau mengikut sertakan karyawan untuk berbagi kekuasaan dan wewenang dalam pengambilan keputusan membuat terjadi peningkatan perasaan percaya diri yang sangat terkait dengan kepuasan kerja. Maka, keikutsertaan dan pemberdayaan karyawan dapat menjadi indikator untuk memastikan bahwa karyawan termotivasi dan puas dengan pekerjaan mereka (Sinaga & Sijabat, 2022).

Pada penelitian ini, penulis termotivasi agar membuat penelitian faktor-faktor agar membuat pengaruh retensi karyawan di store Maxx Coffee, dan aspek-aspek lainnya yang berdampak pada retensi karyawan, serta upaya baru yang dapat diterapkan oleh perusahaan.

2. Tinjauan pustaka dan pengembangan hipotesis

Kompensasi adalah sebuah penghargaan yang perusahaan berikan kepada karyawannya atas kontribusi yang telah diberikan untuk perusahaan. Sebelum diberikannya kompensasi karyawan harus mengetahui jumlah besarnya kompensasi yang diterima. Jumlah kompensasi yang diterima oleh seseorang menentukan atau menggambarkan pengakutan, status dan tingkat kepuasan kebutuhan karyawan serta keluarganya (Aditeresna & Mujiati, 2018). Wujud pada kompensasi diberi dapat berbentuk fisik serta non fisik. Salah satu dampak positif dari pemberian kompensasi adalah memacu karyawan untuk bekerja lebih giat dan berprestasi. Pada dasarnya karyawan dapat mengetahui jumlah kompensasi atau hak yang diterima pada awal bekerja dan besaran kompensasi dapat berubah tergantung jabatan atau keahlian karyawan (Widodo & Yandi, 2022). Hasil penelitian memperlihatkan bahwa kompensasi tidak

berpengaruh terhadap retensi karyawan pada Maxx Coffee di Tangerang. Hal ini berarti jika kompensasi tanpa memengaruhi retensi karyawan pada Maxx Coffee di Tangerang. Hasil tersebut didukung oleh penelitian (Armaniah, Siregar, & Nikmah, 2023) yang memiliki hasil bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap retensi karyawan karena pemberian kompensasi tidak dapat mencukupi atau sesuai dengan kebutuhan karyawan dan kontribusi karyawan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi yang sesuai harus mempertimbangkan kontribusi, kebutuhan, dan pemenuhan kesejahteraan karyawan dalam kelangsungan hidup, dan peneliti belum mencapai ketentuan pengujian.

Menurut Hasibuan (2019), motivasi kerja merupakan faktor pendorong individu untuk bekerja, seperti upah yang besar, kepemimpinan yang mendukung, fasilitas kerja yang memadai, suasana kerja yang nyaman, serta karyawan yang menyenangkan dan lain sebagainya. Motivasi menurut (Jufrizen, 2021), juga dikenal sebagai dorongan, pendorong, atau keinginan, adalah faktor yang dapat memacu seseorang untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan pribadi. Ini dapat menginspirasi dan membangkitkan semangat seseorang untuk bertindak dan berperilaku sesuai dengan cara lain bisa memberi mereka di arah yang diinginkan (Jufrizen, 2021). Motivasi kerja juga sebagai keterampilan yang menuntun atau membimbing seseorang yang bertindak atas perilaku yang diinginkan berdasarkan tujuan yang telah ditentukan (Khair, 2019). Hasil penelitian memperlihatkan bahwa motivasi tidak berdampak kepada retensi karyawan pada Maxx Coffee di Tangerang. Hal ini berarti jika motivasi tanpa memengaruhi retensi karyawan pada Maxx Coffee di Tangerang. Hasil tersebut didukung oleh penelitian (Suwaji & Sabella, 2019), bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap retensi karyawan karena perusahaan kurang dalam memberikan motivasi dan rendahnya tingkat kepedulian kepada karyawan. Pemberian semangat dan penghargaan membuat karyawan dapat bertahan dan efisien terhadap pekerjaannya, sehingga motivasi berperan penting dalam keberlangsungan efektifitas karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan Hasibuan (2000), perawatan pegawai bisa diberikan perhatian serius. agar perawatan pegawai tanpa perhatian, fokus kerja, sikap, serta kesetiaan staf bisa turun. Tujuan retensi karyawan ialah upaya untuk menjaga dan menaikkan perlakuan fisik, mental, serta tingkah pegawai, sehingga para pegawai tetap setia dan produktif dalam menjalankan tujuan perusahaan. Menurut (Suwaji & Sabella, 2019), retensi karyawan adalah sebuah cara bisa dilaksanakan pada pihak manajemen perusahaan agar menghindari karyawan keluar dari perusahaan dan bertahan dalam jangka waktu yang lama. Retensi juga dapat dikatakan sebagai jangka waktu karyawan bertahan dalam perusahaan pada periode yang panjang. *Employee Retention* adalah usaha perusahaan untuk mempertahankan pegawai yang berkualitas dan memiliki potensi untuk kemajuan perusahaan sehingga pegawai akan tetap setia pada perusahaan. Hal ini akan membuat karyawan merasa betah dan berkontribusi secara aktif di perusahaan tempat mereka bekerja. Mangkanya, perusahaan bisa usaha sebegus mungkin agar mempertahankan jumlah karyawan potensial agar mereka tidak hanya bertahan karena terpaksa, tetapi karena mereka ingin menjadi bagian dari perusahaan Menurut Hasibuan (2000), perawatan pegawai harus diberikan perhatian yang serius. Jika perawatan pegawai kurang diperhatikan, fokus kerja, sikap, dan kesetiaan staf akan menurun. Tujuan retensi karyawan ialah upaya untuk menjaga dan meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap pegawai, sehingga para pegawai tetap setia dan produktif dalam menjalankan tujuan perusahaan. Retensi karyawan adalah sebuah cara yang dilakukan oleh pihak manajemen perusahaan untuk (Suwaji & Sabella, 2019) menghindari karyawan keluar dari perusahaan dan bertahan dalam jangka waktu yang lama. Retensi juga dapat dikatakan sebagai jangka waktu karyawan bertahan dalam perusahaan pada periode yang panjang. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa kompensasi, budaya organisasi dan motivasi secara simultan berdampak kepada retensi karyawan pada Maxx Coffee di Tangerang. Hal ini berarti bahwa ketika variabel kompensasi, budaya organisasi dan motivasi berdiri sendiri tidak mampu memberikan dampak peningkatan untuk mempertahankan karyawan, tetapi apabila kompensasi, budaya organisasi dan motivasi digabung dapat dengan kuat mempengaruhi retensi karyawan.

3. Metode Penelitian

Pendekatan yang dipakai pada penelitian ini ialah pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2021), pendekatan kuantitatif digunakan pada penelitian yang berpandangan positivis dan digunakan untuk mempelajari suatu populasi atau sampel tertentu. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada

penelitian ini adalah kuesioner yang dibagikan kepada responden dengan memberikan beberapa pernyataan. Pengambilan sampel non-probabilitas dapat efektif dalam konteks penelitian tertentu, tetapi memiliki keterbatasan, seperti potensi bias. Teknik pengambilan sampel non-probabilitas mencakup pengambilan sampel berdasarkan kemudahan, pengambilan sampel dengan tujuan tertentu, dan pengambilan sampel bola salju. Uji kualitas data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*). Data yang didapatkan dari lapangan dikaji kedalam platform tersebut guna mengetahui validitas instrumen pada penelitian ini guna mengkaji kebenaran atau kevalidan dari tiap butir pernyataan, bisa diamati dari *corrected item total correction* tiap butir pernyataan.

4. Hasil dan Pembahasan

Dibawah ini adalah data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, jabatan, kurun waktu bekerja dan status pekerja dari hasil kuesioner.

4.1 Jenis Kelamin

Berikut merupakan data profil responden didasarkan jenis kelamin dari data kuesioner:

Tabel 2. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki-laki	21
2	Perempuan	24
	Total	45

Sumber: Hasil pengelolaan data pada Excel, 2023

Dari jumlah 45 responden, mayoritas responden yang menjadi objek penelitian berjenis kelamin perempuan.

4.2 Usia

Penelitian ini membagi 3 rentang usia, berikut ini merupakan data profil responden berdasarkan usia dari data kuesioner:

Tabel 3. Profil Responden Berdasarkan Rentang Usia

No.	Rentang Usia	Jumlah
1	18 – 23 Tahun	23
2	24 – 29 Tahun	21
3	30 – 35 Tahun	1
	Total	45

Sumber: Hasil pengelolaan data pada Excel, 2023

Berdasarkan hasil tabel 3 tentang rentang usia responden dapat disimpulkan bahwa dari total sampel 45 responden, mayoritas rentang usia responden terbanyak sebesar 23 responden dalam rentang usia 18 – 23 tahun. Selanjutnya, terdapat 21 responden dalam rentang usia 24 – 29 tahun dan 1 responden dalam rentang usia 30 – 35 tahun.

4.3 Jabatan

Penelitian ini membagi 3 posisi jabatan, berikut ini merupakan data profil responden berdasarkan jabatan dari data kuesioner:

Tabel 4. Profil Responden Berdasarkan Jabatan

No.	Jabatan	Jumlah
1	Barista	38
2	Supervisor	4
3	Store Manager	3
	Total	45

Sumber: Hasil pengelolaan data pada Excel, 2023

Tabel 4 menunjukkan bahwa dari 45 responden, jumlah responden yang merupakan barista sebanyak 38 orang, sedangkan responden yang merupakan supervisor sebanyak 4 orang dan terakhir 3 orang merupakan *store manager*. Posisi jabatan didominasi dalam penelitian ini adalah barista sebesar 84,4%.

4.4 Kurun Waktu Bekerja

Penelitian ini membagi 3 kurun waktu bekerja, berikut ini merupakan data profil responden berdasarkan kurun waktu bekerja dari data kuesioner:

Tabel 5. Profil Responden Berdasarkan Kurun Waktu Bekerja

No.	Masa Waktu Bekerja	Jumlah
1	1 bulan – 6 bulan	15
2	7 bulan – 1 tahun	17
3	>1 tahun	13
Total		45

Sumber: Hasil pengelolaan data pada Excel, 2023

Dari 45 responden, sebanyak 17 responden memiliki kurun waktu bekerja dalam kurun waktu 7 bulan – 1 tahun. kemudian sebanyak 15 responden memiliki kurun waktu bekerja dalam kurun waktu 1 bulan – 6 bulan dan sebanyak 13 responden memiliki kurun waktu bekerja dalam kurun >1 tahun. Sehingga dapat dikatakan mayoritas pekerja di Maxx Coffee bekerja dalam kurun waktu 7 bulan – 1 tahun.

4.5 Status Pekerja

Penelitian ini membagi 2 status pekerja, berikut ini merupakan data profil responden berdasarkan status pekerja dari data kuesioner:

Tabel 6. Profil Responden Berdasarkan Status Pekerja

No.	Status	Jumlah
1	Tetap	7
2	Kontrak	38
Total		45

Sumber: Hasil pengelolaan data pada Excel, 2023

Hasil tabel 6 menunjukkan data profil responden berdasarkan status, mayoritas 38 responden bekerja sebagai karyawan kontrak, sedangkan 7 responden lainnya bekerja sebagai karyawan tetap.

4.6 Hasil Deskriptif

Berikut merupakan hasil deskriptif yang dilakukan pada penelitian ini:

Tabel 7. Tabel Deskripsi

No	Variabel	Min	Max	Mean	Standar Deviasi
1	Kompensasi	2.00	4.75	3,8444	0,79467
2	Budaya Organisasi	1.50	5.00	4,1667	0,77423
3	Motivasi	2.00	5.00	4,2311	0,64096
4	Retensi Karyawan	2.00	4.89	4,2123	0,61674

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan hasil data tabel 7 dapat diketahui, bahwa nilai *min* variabel budaya organisasi 1,50 dan Sebagian variabel lainnya memiliki nilai min 2,00. Nilai *max* yang diperoleh variabel kompensasi 4,75, retensi karyawan memperoleh nilai *max* 4,89 dan sebagian variabel lainnya 5,00. Variabel kompensasi memperoleh nilai mean atau rata-rata 3,84, budaya organisasi memperoleh nilai rata-rata 4,16, motivasi dengan nilai rata-rata 4,23 dan retensi karyawan memperoleh nilai 4,21. Standar deviasi yang diperoleh kompensasi 0,794, budaya organisasi memiliki nilai 0,774, motivasi memperoleh nilai 0,641 dan retensi karyawan memiliki nilai 0,616.

4.7 Hasil Uji Kualitas Data

4.7.1 Validitas

Pengujian validitas berguna dalam menentukan keabsahan atau validitas dari sebuah kuesioner. Masing-masing pernyataan mewakili indikator setiap variabel dalam kuesioner dengan membandingkan nilai r hitung dengan r table, apabila angka r hitung lebih besar daripada r table maka data dinyatakan valid dan sebaliknya (Ghozali, 2021)

Tabel 8 Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	R-hitung	R-tabel	Keterangan
1	Kompensasi	K1	0,507	0,248	Valid
		K2	0,679	0,248	Valid
		K3	0,672	0,248	Valid
		K4	0,422	0,248	Valid
2	Budaya Organisasi	B1	0,663	0,248	Valid
		B2	0,721	0,248	Valid
		B3	0,689	0,248	Valid
		B4	0,583	0,248	Valid
3	Motivasi	M1	0,488	0,248	Valid
		M2	0,591	0,248	Valid
		M3	0,623	0,248	Valid
		M4	0,398	0,248	Valid
		M5	0,619	0,248	Valid
4	Retensi Karyawan	Y1	0,565	0,248	Valid
		Y2	0,538	0,248	Valid
		Y3	0,608	0,248	Valid
		Y4	0,708	0,248	Valid
		Y5	0,543	0,248	Valid
		Y6	0,660	0,248	Valid
		Y7	0,633	0,248	Valid
		Y8	0,429	0,248	Valid
		Y9	0,591	0,248	Valid

Sumber: Hasil pengelolaan data pada SPSS, 2023

Didasarkan data tabel 8 bisa disimpulkan jika seluruh item pernyataan yang mewakili tiap indikator variabel dinyatakan valid memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel. Nilai r tabel untuk 45 sampel dengan tingkat signifikansi 5% pada penelitian ini yaitu 0,248. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan SPSS 26.

4.7.2 Reabilitas

Pengujian reabilitas dilakukan untuk mengetahui reliabel atau tidaknya pernyataan yang digunakan pada kuesioner. Uji Reabilitas diukur dengan melihat nilai dari *cronbach alpha*. Jika nilai *cronbach alpha* variabel $> 0,70$ maka variabel tersebut dikatakan reliabel (Ghozali, 2021).

Tabel 9. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha
Kompensasi (X1)	0,758
Budaya Organisasi (X2)	0,826
Motivasi (X3)	0,770
Retensi Karyawan (Y)	0,856

Sumber: Hasil pengelolaan data pada SPSS, 2023

Tabel 9 memamparkan hasil data uji realibilitas, nilai *Cronbach Alpha* yang tertera pada tabel tersebut seluruhnya memiliki nilai *Conbach Alpha* $> 0,70$, maka data dinyatakan reliabel.

4.8 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.8.1 Uji Distribusi Normal

Pengujian normalitas digunakan agar mengetahui data yang digunakan berdistribusi normal serta tidak. Pendekatan *Kolmogrov Smirnov* dipakai agar melakukan pemeriksaan normalitas memakai tingkat signifikansi 5%. Jika nilai signifikansi sebuah variabel > 5% atau 0,05 maka data dinyatakan berdistribusi normal (Ghozali, 2021).

Tabel 10. Hasil Uji Distribusi Normal

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
Unstandardized Residual			
N			45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		0,0000000
	Std.Deviation		3,25733197
Most Extreme Differences	Absolute		0,100
	Positive		0,94
	Negative		-0,100
Test Statistic			0,100
Asymp. Sig. (2-tailed)			0,200 ^{c,d}

Sumber: Hasil pengelolaan data pada SPSS, 2023

Berdasarkan hasil uji distribusi normal dapat disimpulkan bahwa hasil uji data dengan menggunakan pendekatan *Kolmogrov Smirnov* dapat dinyatakan berdistribusi normal dengan nilai asymp sig > 0,05 yaitu 0,200.

4.8.2 Uji Multikolinearitas

Berikut ini ialah hasil uji multikolinearitas dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Faktor* (VIF) yang digunakan untuk mengetahui terjadinya gejala multikolinearitas:

Tabel 11. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Kompensasi (X1)	0,550	1,818
Budaya Organisasi (X2)	0,239	4,187
Motivasi (X3)	0,280	3,578

Sumber: Hasil pengelolaan data pada SPSS, 2023

Hasil tabel 11 menunjukkan data bahwa seluruh variabel memiliki nilai VIF < 10 dan *Tolerance* > 0,1, jika bisa diringkas tanpa terjadinya multikolinearitas dalam model penelitian.

4.8.3 Uji Heterokedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan agar mengetahui membedakan varians pada residual antara satu mengamati dengan yang lainnya pada sebuah model regresi. Uji heteroskedastisitas dilaksanakan memakai uji *glejser*, dengan menentukan ukuran koefisien setiap angka variable berada diatas probabilitas (sig) > 0,05 (Ghozali, 2021).

Tabel 12. Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig.
X1	0,010
X2	0,957
X3	0,658

Sumber: Hasil pengelolaan data pada SPSS, 2023

Tabel 13. Hasil Uji Heterokedastisitas (HCREG)

Regression Results with Newey-West Standard Errors	
	P> t
Constant	0,112
X1	0,2421
X2	0,1674
X3	0,114

Sumber: Hasil pengelolaan data pada SPSS, 2023

Didasarkan hasil uji heteroskedastisitas di tabel 4.10 melihat data mengalami gejala heteroskedastisitas dengan nilai sig <0,05 yang dialami oleh variabel X1, maka penulis menggunakan *heteroskedasticity-consistent standard error estimators* (HCREG) dengan mendapatkan nilai sig >0,05 dan dinyatakan data tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

4.9 Hasil Uji Regresi

Uji regresi linier berganda berguna untuk mengukur besarnya signifikansi pengaruh variabel bebas kompensasi, budaya organisasi dan motivasi serta variabel terikat retensi karyawan.

Tabel 14. Hasil Regresi Linear Berganda

Regression Results with Newey-West Standard Errors		
Model	B	Std. Error
(Constant)	9,4496	3,5586
X1	0,3221	
X2	0,6054	
X3	0,6343	

Sumber: Hasil pengelolaan data pada SPSS, 2023

Tabel 14 menunjukkan hasil uji regresi linier berganda dengan bentuk persamaan yang diperoleh sebagai berikut:

$$Y = 9,4496 + 0,3221 (X_1) + 0,6054 (X_2) + 0,6343 (X_3) + e$$

Keterangan:

Y = Retensi Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi dari variabel bebas

X₁ = Kompensasi

X₂ = Budaya organisasi

X₃ = Motivasi

Berikut merupakan uraian dari persamaan regresi:

- 1) Nilai konstanta yang diperoleh adalah 9,4496. Jika nilai kompensasi (X₁), budaya organisasi (X₂) juga Motivasi (X₃) ialah 0, sehingga retensi karyawan (Y) bernilai 9,4496.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X₁) sejumlah 0,3221, di setiap terjadinya peningkatan kompensasi sebanyak 1 satuan secara signifikan, maka variabel retensi karyawan (Y) akan meningkat sebanyak 0,3221.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi (X₂) sejumlah 0,6054. Jika setiap terjadinya peningkatan kompensasi sebanyak 1 satuan secara signifikan, sehingga variabel retensi karyawan (Y) bisa naik sebanyak 0,6054.
- 4) Nilai koefisien regresi variabel motivasi (X₃) sejumlah 0,6343. Jika setiap terjadinya peningkatan kompensasi sebanyak 1 satuan secara signifikan, sehingga variabel retensi karyawan (Y) bisa naik sebanyak 0,6343.

4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Penggunaan koefisien determinasi (R²) dipakai agar menjelaskan kualitas model regresi dalam memprediksi variabel terikat atau dependen. Berikut adalah hasil uji koefisien determinasi:

Tabel 15. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Fit:				
R-sq	F	df1	df2	p
0,6556	36,1296	3,0000	41,000	0,0000

Sumber: Hasil pengelolaan data pada SPSS, 2023

Menurut hasil uji tabel 15 memperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,6556 dan nilai tersebut dapat dinyatakan sebagai data yang kuat karena mendekati satu. Kesimpulannya bahwa sebesar 65,56% variasi variabel retensi karyawan bisa dipaparkan melalui variabel kompensasi, budaya organisasi dan motivasi, sedangkan 34,44% sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain tidak dibahas pada penelitian ini.

4.11 Hasil Uji Hipotesis

4.11.1 Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk menentukan keberartian dampak variabel bebas atau independen secara parsial terhadap variabel terikat atau dependen. Syarat pengujian uji t adalah nilai signifikan 0,05 dan t hitung > t tabel. Jika nilai probabilitas sig < 0,05 maka dapat diterima (Gunawan & Ayuningtiyas, 2018).

Tabel 16. Hasil Uji t (Parsial)

Hipotesis	Sig.	t
H1	0,2421	1,1870
H2	0,1674	1,4055
H3	0,1104	1,6316

Sumber: Hasil pengelolaan data pada SPSS, 2023

Berikut hasil pengujian t pada tabel 4.16:

- 1) Variabel kompensasi memperoleh nilai t hitung sebanyak 1,187 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,681 dan nilai sig sebanyak 0,242, jika bisa disebutkan secara parsial kompensasi tidak berpengaruh terhadap retensi karyawan.
- 2) Variabel budaya organisasi memperoleh nilai t hitung sebesar 1,405 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,681 dan nilai sig sebesar 0,167, jika bisa disebutkan secara parsial budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap retensi karyawan.
- 3) Variabel motivasi memperoleh nilai t hitung sebanyak 1,632 sedangkan nilai t tabel sebanyak 1,681 dan nilai sig sebanyak 0,1104, jika bisa di sebutkan secara parsial motivasi tidak berpengaruh terhadap retensi karyawan.

4.11.2 Uji F (Pengujian Hipotesis secara Simultan)

Uji F atau uji simultan adalah uji yang dimanfaatkan agar mengetahui adanya pengaruh variable bebas yaitu kompensasi (X1), budaya organisasi (X2), dan motivasi (X3) secara bersamaan atau simultan terhadap retensi karyawan sebagai variabel terikat. Syarat pengujian simultan adalah nilai sig < 0,05, berikut merupakan hasil uji f:

Tabel 17. Hasil Uji F (Simultan)

F	Sig.
36,1296	0,0000

Sumber: Hasil pengelolaan data pada SPSS, 2023

Pada tabel 17 memaparkan hasil nilai sig sejumlah 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai f hitung sebesar 36,1296. Hal ini dapat dinyatakan jika model regresi linear berganda dapat diterapkan pada variabel indenpenden yaitu kompensasi, budaya organisasi serta motivasi mempunyai dampak kepada retensi karyawan sebagai variabel dependen secara simultan.

5. Kesimpulan

Penelitian ini mendapatkan kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Hasil menunjukkan variabel kompensasi tanpa berdampak kepada retensi karyawan pada Maxx Coffee di Tangerang. Hasil tersebut dapat disimpulkan pemberian kompensasi kepada karyawan tidak mendorong tingkat retensi karyawan. Pemberian kompensasi tidak berpengaruh terhadap retensi karyawan karena pemberian tingkat kompensasi lebih tinggi belum tentu menjadi alasan seorang karyawan tetap bekerja diperusahaan dan persepsi pemberian kompensasi setiap karyawan berbeda.
- 2) Hasil penelitian memuat jika variabel budaya organisasi tanpa mempunyai pengaruh kepada retensi karyawan di Maxx Coffee di Tangerang. Hasil itu bisa memberikan kesimpulan jika budaya organisasi tidak mendorong tingkat retensi karyawan. Penerapan budaya organisasi diperusahaan tidak berdampak dalam meningkatkan retensi karyawan karena keinginan individu dalam menerapkan budaya dan peraturan yang ada dapat berbeda-beda. Pemahaman karyawan terhadap nilai dan norma budaya tidak tersampaikan dengan baik sehingga karyawan tidak menjadikan budaya sebagai pedoman dalam berperilaku.
- 3) Hasil penelitian membeekikan variabel motivasi tanpa berdampak kepada retensi karyawan Maxx Coffee di Tangerang. Hasil ini dapat mengarah pada kesimpulan bahwa memotivasi karyawan tidak mendorong tingkat retensi karyawan. Pemberian motivasi tidak efektif dalam meningkatkan retensi karyawan karena buruknya hubungan antar karyawan yang menjadikan lingkungan kerja kurang mendukung. Karyawan tidak merasa termotivasi dalam bekerja karena sedikitnya peluang yang dimiliki untuk mengembangkan karir serta tidak adanya variasi pekerjaan.
- 4) Dari hasil uji F diketahui variabel kompensasi, budaya organisasi juga motivasi simultan berdampak kepada retensi karyawan pada Maxx Coffee di Tangerang.

Limitasi dan studi lanjutan

Beberapa Keterbatasan dalam melakukan penelitian ini, sebagai berikut:

- 1) Aspek yang mempengaruhi retensi karyawan pada penelitian ini hanya memiliki 3 variabel, yaitu kompensasi, budaya organisasi dan motivasi, sementara itu masih terdapat aspek lain yang mempengaruhi retensi karyawan.
- 2) Penelitian dilakukan dengan jumlah responden yang cenderung sedikit, yaitu 45 responden.
- 3) Keterbatasan lain dalam penelitian ini yaitu karena menggunakan kuesioner, hal yang dapat terjadi yaitu terkadang tanggapan yang diberikan dapat menunjukkan keadaan yang tidak sebenarnya
- 4) Beberapa indikator hanya diwakili 1 pernyataan dalam penelitian ini.
- 5) Penulis hanya memfokuskan penelitian pada model regresi dan metode penelitian kuantitatif.

Ucapan terima kasih

Dalam penelitian ini, penulis banyak mendapatkan bimbingan, kritik, saran, dan motivasi yang sangat besar dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

- 1) Tuhan Yang Maha Esa.
- 2) Bapak Andreas Kiky, S.E., M.Sc selaku Ketua Program Studi Business Management.
- 3) Ibu Shierli Wijaya, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan bantuan serta dukungan dalam penulisan skripsi.
- 4) Kedua orang tua dan saudara serta kerabat yang telah memberikan dukungan kepada peneliti berupa dukungan materi dan moral.
- 5) Kepada sahabat nabung mekgat dan trio kwekweks yang selalu memberikan dukungan serta bantuan dalam mengerjakan penulisan skripsi.
- 6) Kepada seseorang yang selalu memberikan acuan dan dorongan untuk mengerjakan penelitian ini.
- 7) Kepada teman-teman seperjuangan lainnya dan Winter yang ikut serta dalam memberi dukungan.

References

- Aditeresna, K. A. R., & Mujiati, N. W. (2018). Pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap retensi karyawan di Kutabex Hotel. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(11), 5814-5845.
- Armaniah, H., Siregar, O., & Nikmah, W. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Turnover Intention Terhadap Tingkat Retensi Karyawan dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan Industri di Kawasan Industri MM2100 Jawa Barat. *Ilmu Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 4(1), 259-273.
- Farid, R., & Luvia, G. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Retensi Karyawan pada Karyawan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Batam. *Jurnal Mirai Management*, 7(3), 21-31.
- Gunawan, H., & Ayuningtiyas, K. (2018). Pengaruh kepercayaan, kemudahan dan kualitas informasi terhadap keputusan pembelian daring di aplikasi bukalapak pada mahasiswa politeknik negeri batam. *Journal of Applied Business Administration*, 2(1), 152-165.
- Hudoyo, A., & Aprilyano, T. T. (2022). Analisis Tingkat Kepentingan dan Kinerja Pelayanan Kedai Kopi Ketje dan Lokal Coffee di Kota Metro. *Mimbar Agribisnis*, 8(1), 101-117.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 7(1), 35-54.
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69-88.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25.
- Pomantow, G. V., Mananeke, L., & Jorie, R. J. (2019). Analisis segmentasi, targeting, dan positioning terhadap keputusan pembelian produk Maxx Coffee di Hotel Aryaduta Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3).
- Pradipta, P. S. A., & Suwandana, I. G. M. (2019). *Pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap retensi karyawan*. Udayana University.
- Purnama, D. R., & Mayliza, R. (2019). Pengaruh Employee Retention Terhadap Turnover Intention dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Lubuk Buaya Cabang Padang.
- Putra, I. P. A. P. A., & Utama, I. W. M. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Komitmen Organisasional dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan*. Udayana University.
- Rizaty, M. A. (2022). Konsumsi Kopi Indonesia Terbesar Kelima di Dunia pada 2021. *DataIndonesia*. *id*.
- Sinaga, O., & Sijabat, R. (2022). Analisis Pengaruh Employee Motivation, Employee Empowerment, Work Life Balance Terhadap Employee Retention Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi pada PT XYZ. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 12(1), 87-96.
- Sugiyono. (2021). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D.
- Suminar, A. C., & Nurhadi, E. (2021). Pengaruh Strategi Inovasi Startup (Futuristik, Ramah Lingkungan, Dan Keunggulan Kualitas) Fore Coffee Terhadap Kepuasan Konsumen. *Journal of Food System and Agribusiness*, 48-53.
- Suta, I. G. M. A. B., & Ardana, I. K. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Persepsi Dukungan Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan*. Udayana University.
- Suwaji, R., & Sabella, R. I. (2019). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap Retensi karyawan PT. Aerofood ACS Kota Surabaya. *Jurnal Mitra Manajemen*, 3(10), 976-990.
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model kinerja karyawan: kompetensi, kompensasi dan motivasi,(Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1-14.