



Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Retensi Karyawan pada PT. Fajar Baizuri & Brothers Kabupaten Nagan Raya

Alisman¹, Samriana², Mawardi³, Muhammad Andi⁴, Dedi Sufriadi^{5*}

¹Jurusan Ekonomi Pembangunan, Universitas Teuku Umar, Meulaboh, Aceh, Indonesia

²Jurusan Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Meulaboh, Aceh, Indonesia

³Jurusan Ekonomi Pembangunan, Universitas Abulyatama, Aceh Besar, Aceh, Indonesia

⁴Jurusan Kewirausahaan, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Aceh, Indonesia

⁵Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Serambi Mekkah, Aceh, Indonesia

Korespondensi penulis: dedisufriadi@serambimekkah.ac.id *

Abstract. Employees are the main asset for a company in achieving organizational goals. In facing increasingly tight business competition, companies need to retain quality employees in order to maintain productivity and organizational stability. One of the main challenges faced by companies, including PT. Fajar Baizuri & Brothers, is employee retention, where employee retention is caused by various factors, including work motivation, work discipline, and compensation. The purpose of this study was to determine the effect of work motivation, work discipline and compensation on employee retention at PT. Fajar Baizuri & Brothers, Nagan Raya Regency. The location of this research was conducted at PT. Fajar Baizuri & Brothers is located in Gampong Babah Rot, Tadu Raya District, Nagan Raya Regency. The objects in this study are work motivation, work discipline, and compensation on employee retention at PT. Fajar Baizuri & Brothers. Based on the results of the study, it shows that 1) there is an effect of work motivation on employee retention, 2) there is an effect of work discipline on employee retention, 3) there is an effect of work compensation on employee retention, and 4) simultaneously work motivation, work discipline, and compensation simultaneously have a significant and positive effect on employee retention at PT. Fajar Baizuri & Brothers, with the Fcount value (30.662) greater than Ftable (3.114) and the significance value is 0.000.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Compensation, Employee Retention.

Abstrak. Karyawan merupakan aset utama bagi perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan perlu mempertahankan karyawan yang berkualitas agar dapat menjaga produktivitas dan stabilitas organisasi. Salah satu tantangan utama yang dihadapi perusahaan, termasuk PT. Fajar Baizuri & Brothers, adalah retensi karyawan, dimana retensi karyawan tersebut di sebabkan berbagai faktor, di antaranya adalah motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap retensi karyawan pada PT. Fajar Baizuri & Brothers Kabupaten Nagan Raya. Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Fajar Baizuri & Brothers terletak di Gampong Babah Rot Kecamatan Tadu Raya Kabupaten Nagan Raya. Objek dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap retensi karyawan di PT. Fajar Baizuri & Brothers. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap retensi karyawan, 2) terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap retensi karyawan, 3) terdapat pengaruh kompensasi kerja terhadap retensi karyawan, dan 4) secara simultan motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap retensi karyawan di PT. Fajar Baizuri & Brothers, dengan nilai Fhitung (30,662) lebih besar dari Ftabel (3,114) dan nilai signifikannya adalah 0,000.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi, Retensi Karyawan.

1. LATAR BELAKANG

Karyawan merupakan salah satu aset dari sebuah perusahaan yang harus dijaga, hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menunjang sebuah organisasi agar dapat berkembang maju ataupun dapat mengalami kemunduran. Jadi bisa dikatakan perusahaan dapat berkembang dengan pesat apabila di dalamnya memiliki banyak SDM yang berkompeten di bidangnya. Sebaliknya pula apabila SDM yang bekerja di perusahaan itu tidak berkualitas maka perkembangan perusahaan tersebut juga akan terhambat.

Pengelolaan karyawan bukanlah suatu hal yang mudah, karena setiap karyawan mempunyai latar belakang, pemikiran, kemampuan, dan status yang berbeda-beda. Bagi perusahaan sekarang, mereka makin sulit untuk mempertahankan karyawan yang bernilai bakat (talent), khususnya di lingkungan bisnis yang makin kompetitif (Kotze, et al., 2020). Jika karyawan berpindah ke perusahaan lain, maka salah satu kerugian perusahaan adalah bertambahnya biaya untuk merekrut karyawan baru. Lebih dari itu, turnover menjadi sebuah ancaman bagi efektifitas organisasi karena kehilangan karyawan yang berpengalaman berarti juga menambah biaya bagi perusahaan (Supriyadi, et al., 2021).

Untuk mempertahankan para karyawan yang berkualitas dan memiliki kemampuan perlu adanya pemberian motivasi dalam bekerja baik dari pihak perusahaan maupun dari pekerja itu sendiri sehingga karyawan dapat bekerja keras dan antusias dalam bekerja untuk mendapatkan hasil yang optimal. Motivasi kerja merupakan salah satu cara dalam mengerakkan dan mengarahkan para pekerja agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran dan tanggungjawab.

Di sisi lain, disiplin kerja merupakan perilaku karyawan dalam mengikuti peraturan dan tata tertib yang berlaku di lingkungan kerja. Kedisiplinan karyawan berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang efisien dan profesional. Tingkat disiplin kerja yang tinggi dapat meminimalkan tingkat absensi, keterlambatan, dan kesalahan yang berakibat pada peningkatan retensi dan produktivitas karyawan (Siregar, 2018). Kompensasi, sebagai bentuk imbalan diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kontribusi dan hasil kerja mereka, telah lama diakui sebagai salah satu faktor penting yang mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan (Pratamiaji et al., 2019). Pengakuan akan kontribusi karyawan melalui sistem kompensasi yang adil dan transparan diyakini dapat meningkatkan tingkat kepuasan dan dedikasi karyawan dalam mencapai target perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi awal di PT. Fajar Baizuri & Brothers merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit yang terletak di Desa Purwodadi, Kecamatan Kuala Pesisir, Kabupaten Nagan Raya, Aceh. Perusahaan ini memiliki jumlah karyawan yang cukup besar dan beragam, sehingga masalah retensi karyawan menjadi penting untuk diperhatikan. Retensi karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berpengaruh langsung terhadap produktivitas dan keberlangsungan perusahaan. PT. Fajar Baizuri & Brothers menghadapi masalah terkait retensi karyawan, yang ditunjukkan dengan adanya karyawan yang sering keluar masuk, baik pada tingkat staf maupun manajemen. Fenomena ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, di antaranya adalah motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi. Salah satu tantangan utama yang dihadapi perusahaan, termasuk PT. Fajar Baizuri & Brothers, adalah retensi karyawan. Tingginya tingkat turnover dapat mengakibatkan peningkatan biaya rekrutmen, pelatihan, dan adaptasi, serta berdampak pada penurunan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Motivasi kerja menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan retensi karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih loyal dan berkomitmen pada perusahaan. Namun, jika perusahaan gagal memenuhi kebutuhan karyawan, seperti kebutuhan aktualisasi diri, pengakuan, atau penghargaan, maka motivasi kerja dapat menurun dan memicu keinginan untuk keluar dari perusahaan.

Disiplin kerja yang baik tidak hanya mencerminkan profesionalisme karyawan tetapi juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Tingkat disiplin yang rendah dapat menyebabkan penurunan kinerja individu maupun tim, yang akhirnya memengaruhi tingkat retensi karyawan. Di PT. Fajar Baizuri & Brothers, rendahnya disiplin karyawan dilaporkan menjadi salah satu penyebab menurunnya produktivitas, sehingga perusahaan perlu memperhatikan aspek ini.

Kompensasi yang kompetitif merupakan salah satu bentuk penghargaan perusahaan terhadap karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan kontribusi mereka, hal ini dapat menurunkan kepuasan kerja dan memengaruhi keputusan mereka untuk bertahan di perusahaan. Kondisi ini relevan bagi PT. Fajar Baizuri & Brothers yang beroperasi di sektor tertentu, di mana banyak pesaing menawarkan paket kompensasi lebih menarik.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif melalui metode penelitian asosiatif. Menurut Juliandi (2018), penelitian masalah asosiasi adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana suatu variabel yang diminati berhubungan dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel menjadi penyebab perubahan variabel lain. Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya melalui metode kuesioner. Kuesioner disusun berdasarkan variabel penelitian dengan menggunakan skala Likert 1-5 untuk mengukur persepsi responden terhadap motivasi kerja, disiplin kerja, kompensasi, dan retensi karyawan.

Teknik pengumpulan data melalui observasi dan kuesioner. Populasi dalam penelitian yang akan dilakukan adalah karyawan PT. Fajar Baizuri & Brothers. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Fajar Baizuri & Brothers yang berjumlah 494 orang, sedangkan sampel penelitian diperoleh melalui teknik *random sampling*. Jumlah sampel penelitian yang diperoleh melalui perhitungan rumus Slovin adalah sebanyak 83 karyawan yang bekerja di PT. Fajar Baizuri & Brothers Kabupaten Nagan Raya.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda (*multiple regression*). Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh antara variabel independen (motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi) terhadap variabel dependen yaitu retensi karyawan. Rancangan pengujian hipotesis ini menggunakan rancangan pengujian hipotesis melalui uji instrumen, yaitu uji validitas dan reliabilitas. Uji asumsi klasik, uji hipotesis yang terdiri dari uji parsial (uji t), uji regresi secara simultan (Uji F) dan mencari nilai koefisien determinasi (R^2)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

• Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Hasil Uji Validasi	Keterangan	Hasil Uji Reliabilitas	Keterangan
Retensi Karyawan (Y)	Seluruh item pernyataan $> 0,2159$	Valid	0,854	Handal
Motivasi Kerja (X ₁)	Seluruh item pernyataan $> 0,2159$	Valid	0,897	Handal
Disiplin Kerja (X ₂)	Seluruh item pernyataan $> 0,2159$	Valid	0,710	Handal
Kompensasi (X ₃)	Seluruh item pernyataan $> 0,2159$	Valid	0,684	Handal

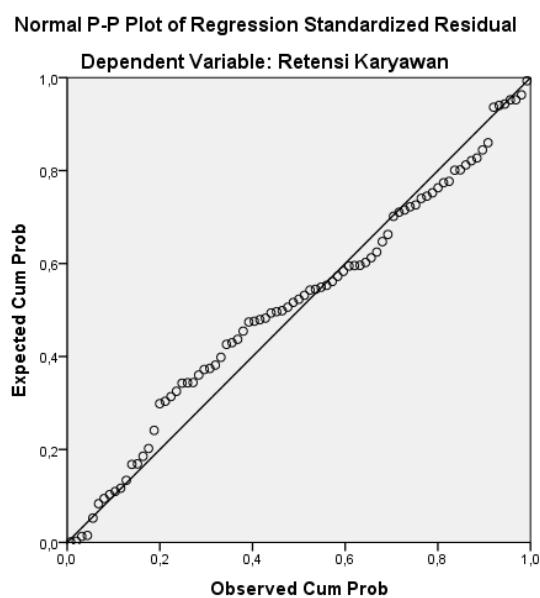
Sumber: Data Primer diolah, 2025

Semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien korelasi di atas dari nilai kritis korelasi *produk-moment* yaitu sebesar 0,2159 sehingga semua pernyataan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai *cronbach's alpha*. Nilai *cronbach's alpha* reliabilitas yang baik adalah yang makin mendekati 1, menurut (Ghozali, 2018) reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,60 dapat diterima dan reliabilitas dengan *cronbach's alpha* 0,60 atau diatasnya adalah baik. Dari hasil pengujian reliabilitas di atas dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel transaksi *mobile banking* dan perilaku konsumtif seluruhnya adalah reliabel karena melebihi dari 0,60 ($> 0,60$).

- **Uji Asumsi Klasik**

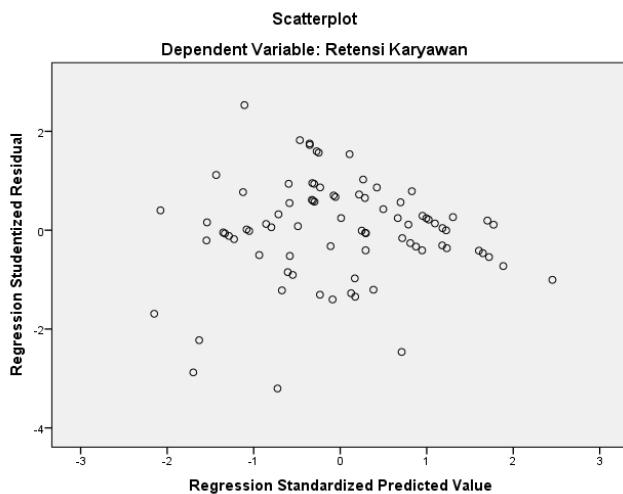
Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan pada gambar normal *P-P Plot of Regression*, dapat dijelaskan bahwa garis diagonal dalam grafik ini menggambarkan keadaan ideal dari data yang mengikuti distribusi normal. Karena titik-titik di sekitar garis adalah keadaan data yang diuji. Gambar di atas menunjukkan kebanyakan titik-titik berada sangat dekat dengan garis atau bahkan menempel pada garis, maka dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh mengikuti distribusi normal atau data berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Berdasarkan pada grafik *scatterplot* di atas, dapat diketahui bahwa:

- Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0.
- Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau dibawah saja.
- Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

Artinya adalah jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

No.	Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
1.	Motivasi Kerja (X_1)	0,891	1,123	Non Multikolinearitas
2.	Disiplin Kerja (X_2)	0,879	1,137	Non Multikolinearitas
3.	Kompensasi (X_3)	0,790	1,266	Non Multikolinearitas

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Variabel motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan kompensasi (X_3) memiliki nilai *tolerance* $> 0,10$ berarti tidak terjadi multikolinearitas. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama yaitu variabel X_1 , X_2 dan X_3 memiliki nilai VIF < 10 . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel X_1 , X_2 dan X_3 dalam model regresi pada penelitian ini.

- **Uji Hipotesis**

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Regresi Linier

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	
(Constant)	1,744	,387	
1 Motivasi kerja	,212	,053	,325
Disiplin Kerja	,164	,078	,077
Kompensasi	,578	,086	,581

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil SPSS seperti terlihat tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,744 + 0,212X_1 + 0,164X_2 + 0,578X_3$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut:

- Dalam penelitian ini nilai konstanta adalah 1,744 artinya bila mana motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan kompensasi (X_3) dianggap konstan, maka ada perubahan kepuasan kerja di PT. Fajar Baizuri & Brothers Kabupaten Nagan Raya adalah sebesar 1,744 pada satuan skala likert.
 - Koefisien regresi motivasi kerja (X_1) sebesar 0,212. Artinya setiap 100 perubahan dalam variabel motivasi kerja akan meningkatkan retensi karyawan di PT. Fajar Baizuri & Brothers Kabupaten Nagan Raya sebesar 21,2 dengan asumsi variabel disiplin kerja (X_2) dan kompensasi (X_3) dianggap konstan.
 - Koefisien regresi disiplin kerja (X_2) sebesar 0,164. Artinya setiap 100 perubahan dalam variabel disiplin kerja akan meningkatkan retensi karyawan di PT. Fajar Baizuri & Brothers Kabupaten Nagan Raya sebesar 16,4 dengan asumsi variabel motivasi kerja (X_1) dan kompensasi (X_3) dianggap konstan.
- Koefisien regresi kompensasi (X_3) sebesar 0,578. Artinya setiap 100 perubahan dalam variabel kompensasi akan meningkatkan retensi karyawan di PT. Fajar Baizuri & Brothers Kabupaten Nagan Raya sebesar 57,8 dengan asumsi variabel motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2 dianggap konstan

Koefisien Relasi (*R*) dan Determinasi

Tabel 4. Nilai Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	,733 ^a	,538	,520	,2888	

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Sumber: Data Primer diolah, 2025.

Nilai koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,538 artinya bahwa sebesar 53,8% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (retensi karyawan) pada PT. Fajar Baizuri & Brothers Kabupaten Nagan Raya dapat dijelaskan motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan kompensasi (X_3). Sedangkan selebihnya sebesar 46,2 dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar tiga variabel seperti dijelaskan di atas seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan lain-lain.

Pengujian Hipotesis (Uji *t*)

Tabel 5. Hasil Uji T

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Beta		
1	(Constant) 1,744	,387		4,513	,000
	Motivasi kerja ,212	,053		,325	4,016 ,000
	Disiplin Kerja ,164	,078		,077	2,948 ,002
	Kompensasi ,578	,086		,581	6,748 ,000

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan dari tabel tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa:

a. Pengaruh Motivasi Kerja (X_1)

Pengaruh motivasi kerja (X_1) terhadap variabel retensi karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.6 nilai t_{hitung} (4,016) $>$ t_{tabel} (1,990), maka keputusannya adalah menolak H_0 dan terima H_a . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa terdapat pengaruh dan signifikan antara motivasi kerja terhadap retensi karyawan pada PT. Fajar Baizuri & Brothers Kabupaten Nagan Raya, artinya motivasi kerja mempengaruhi retensi karyawan pada PT. Fajar Baizuri & Brothers Kabupaten Nagan Raya.

b. Pengaruh Disiplin Kerja (X_2)

Pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap variabel retensi karyawan (Y) secara parsial nilai t_{hitung} (2,948) > t_{tabel} (1,990), maka keputusannya adalah menolak Ho dan terima Ha. Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa terdapat pengaruh dan signifikan antara disiplin kerja terhadap retensi karyawan pada PT. Fajar Baizuri & Brothers Kabupaten Nagan Raya, artinya disiplin kerja mempengaruhi retensi karyawan pada PT. Fajar Baizuri & Brothers Kabupaten Nagan Raya.

c. Pengaruh Kompensasi (X_3)

Pengaruh kompensasi (X_3) terhadap variabel retensi karyawan (Y) secara parsial nilai t_{hitung} (6,748) > t_{tabel} (1,990), maka keputusannya adalah menolak Ho dan terima Ha. Dari hasil uji signifikansi secara prsial bahwa terdapat pengaruh dan signifikan antara kompensasi terhadap retensi karyawan pada PT. Fajar Baizuri & Brothers Kabupaten Nagan Raya, artinya kompensasi mempengaruhi retensi karyawan pada PT. Fajar Baizuri & Brothers Kabupaten Nagan Raya

Uji Regresi Secara Simultan (Uji F)

Tabel 6. Uji Anova^a

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	7,672	3	2,557	30,662	,000 ^b
Residual	6,589	79	,083		
Total	14,262	82			

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompenasi, Motivasi kerja, Disiplin Kerja

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Hasil perhitungan diperoleh nilai Fhitung sebesar 30,662 dengan signifikansi 0,000, sedangkan Ftabel pada tingkat kepercayaan (confidence interval) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 3,114. Dengan membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel, maka Fhitung (30,662) lebih besar dari Ftabel (3,114). Keputusannya adalah Ho ditolak dan Ha diterima, artinya sevara bersama-sama variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan pada PT. Fajar Baizuri & Brothers Kabupaten Nagan Raya.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Retensi Karyawan pada PT. Fajar Baizuri & Brothers Kabupaten Nagan Raya

Variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikan lebih kecil dari yang disyaratkan yaitu $0,000 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis diterima, hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel retensi karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suwaji & Sabella (2019), Pratiwi & Hariani (2023), dan Sofianti & Susanto (2024), yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.

Herzberg (Sofianti & Susanto, 2024) menyatakan bahwa faktor motivasional, seperti pengakuan atas prestasi, kesempatan pengembangan, dan tantangan pekerjaan, berperan besar dalam meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi akan lebih cenderung untuk tetap bertahan dalam perusahaan, karena mereka merasa puas dan terpenuhi kebutuhan profesionalnya. Motivasi yang tinggi berkontribusi pada peningkatan komitmen dan mengurangi keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan di tempat lain.

Karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih keras jika mereka memperkirakan bahwa usaha mereka akan diimbangi dengan hasil yang diinginkan, seperti penghargaan atau promosi. Karyawan yang merasa bahwa organisasi memberikan penghargaan yang adil terhadap usaha mereka cenderung memiliki tingkat retensi yang lebih tinggi, karena mereka merasa usaha mereka dihargai dan mereka memiliki harapan untuk mencapai lebih dalam karier mereka. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja yang didorong oleh ekspektasi yang realistik dan penghargaan yang sesuai dapat meningkatkan komitmen dan retensi karyawan.

Motivasi intrinsik yang berasal dari kebutuhan untuk merasa kompeten dan memiliki kontrol atas pekerjaan mereka akan mendorong karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan. Karyawan yang merasa memiliki kebebasan dalam bekerja dan diberi kesempatan untuk mengembangkan keterampilan mereka cenderung menunjukkan tingkat retensi yang lebih tinggi. Motivasi yang berasal dari kepuasan internal ini menciptakan hubungan yang lebih kuat antara karyawan dan organisasi, yang mendukung kestabilan dalam jangka panjang. Motivasi kerja berperan penting dalam mendorong karyawan untuk bertahan dalam organisasi. Ketika karyawan merasa termotivasi, baik secara intrinsik (seperti pengakuan, pencapaian, dan rasa memiliki) maupun ekstrinsik (seperti penghargaan atau bonus), karyawan cenderung lebih loyal dan memiliki komitmen yang tinggi untuk tetap bekerja.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Retensi Karyawan pada PT. Fajar Baizuri & Brothers Kabupaten Nagan Raya

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai signifikan lebih besar dari yang disyaratkan yaitu $0,002 > 0,05$. Dengan demikian hipotesis ditolak, hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap variabel retensi karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sumarni & Muttaqin (2024), disiplin kerja berpengaruh terhadap retensi karyawan.

Disiplin kerja berpengaruh terhadap retensi karyawan karena menciptakan lingkungan kerja yang teratur, nyaman, dan kondusif untuk pertumbuhan profesional. Disiplin kerja yang baik menciptakan aturan yang jelas, mencegah konflik antar karyawan, dan memberikan struktur yang membantu karyawan merasa nyaman dan dihargai di tempat kerja. Ketika karyawan merasa puas dengan lingkungan kerja mereka, mereka cenderung bertahan lebih lama di organisasi (Sumarni & Muttaqin, 2024).

Karyawan yang disiplin cenderung lebih produktif dan efisien. Ketika mereka melihat hasil positif dari kinerja mereka, mereka akan merasa lebih termotivasi untuk bertahan dalam perusahaan yang mendukung produktivitas mereka. Dengan adanya disiplin kerja, karyawan memiliki kejelasan tentang tanggung jawab, prosedur, dan ekspektasi. Stabilitas ini membuat karyawan merasa aman dalam pekerjaan mereka dan enggan mencari peluang di tempat lain. Disiplin kerja membantu perusahaan menerapkan kebijakan secara adil dan konsisten. Rasa keadilan ini meningkatkan loyalitas karyawan karena mereka merasa diperlakukan dengan setara.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan pada PT. Fajar Baizuri & Brothers Kabupaten Nagan Raya

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki nilai signifikan lebih kecil dari yang disyaratkan yaitu $0,000 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis diterima, hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel retensi karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Suwaji & Sabella (2019), Sari & Jemadi (2024), dan Nathania & Wijaya (2024), yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan.

Kompensasi yang adil, baik dalam bentuk gaji pokok, insentif, maupun tunjangan lainnya, menjadi faktor utama dalam retensi karyawan. Ketika karyawan merasa kompensasi yang diterima sesuai dengan kontribusinya, mereka lebih cenderung untuk bertahan di perusahaan. Menurut Nasim (2023), suatu kompensasi perlu mempunyai landasan yang kokoh, benar, serta adil. Jika kompensasinya tak adil maka dapat memunculkan perasaan kecewa pada

karyawannya, sehingga mereka akan pergi dari perusahaan. Supaya perusahaan mampu menjaga karyawannya, maka balas jasa akan dirancang dengan semaksimal mungkin agar karyawannya akan merasa betah di perusahaannya.

Kompensasi berpengaruh terhadap retensi karyawan karena secara langsung memengaruhi kepuasan, motivasi, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Kompensasi yang kompetitif dan adil menciptakan kepuasan kerja karena karyawan merasa dihargai atas kontribusi mereka. Kepuasan ini meningkatkan loyalitas, sehingga mereka lebih cenderung bertahan di perusahaan. Berdasarkan teori hierarki kebutuhan Maslow (Armaniah et al., 2023), kompensasi membantu karyawan memenuhi kebutuhan fisiologis (seperti makanan dan tempat tinggal) dan kebutuhan keamanan (seperti stabilitas finansial). Ketika kebutuhan ini terpenuhi, karyawan merasa lebih aman dan cenderung bertahan lebih lama.

Kompensasi yang adil (baik berupa gaji, bonus, atau tunjangan) dapat meningkatkan motivasi kerja. Karyawan yang merasa dihargai melalui kompensasi cenderung lebih bersemangat untuk bekerja dan tetap setia kepada perusahaan. Kompensasi di PT. Fajar Baizuri & Brothers Kabupaten Nagan Raya mencakup tunjangan seperti asuransi kesehatan, cuti, atau program kesejahteraan memberikan karyawan rasa aman dan kenyamanan, yang dapat meningkatkan retensi mereka.

Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan pada PT. Fajar Baizuri & Brothers Kabupaten Nagan Raya

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 30,662 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 3,114. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka F_{hitung} (30,662) lebih besar dari F_{tabel} (3,114). Keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya sevari bersama-sama variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan pada PT. Fajar Baizuri & Brothers Kabupaten Nagan Raya.

Motivasi, disiplin, dan kompensasi bekerja secara sinergis dalam menciptakan kepuasan kerja. Misalnya, karyawan yang termotivasi tetapi tidak mendapatkan kompensasi yang layak cenderung tidak puas. Sebaliknya, kompensasi yang baik tanpa motivasi dan disiplin tidak akan menciptakan loyalitas. Kombinasi dari motivasi kerja yang tinggi, disiplin yang baik, dan kompensasi yang layak dapat menciptakan iklim kerja yang positif, yang berujung pada peningkatan retensi karyawan. Motivasi, sebagai dorongan internal untuk mencapai tujuan dan kepuasan pribadi, memiliki pengaruh yang substansial terhadap tingkat retensi karyawan yang

memiliki motivasi cenderung menunjukkan keterlibatan yang lebih tinggi, semangat yang lebih besar, dan kemauan untuk menghadapi tantangan.

Disiplin juga merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin menuntut adanya hukuman terhadap yang gagal memenuhi standar yang ditentukan. Oleh karena itu tindakan disiplin tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan bijak. Kompensasi yang memadai memiliki potensi untuk meningkatkan tingkat motivasi, dan karyawan yang termotivasi cenderung menunjukkan tingkat disiplin kerja yang lebih baik. Sebaliknya, kurangnya kompensasi yang adil atau motivasi yang rendah dapat mengurangi tingkat disiplin kerja dan berdampak negatif pada retensi karyawan

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan yang didapatkan dari penelitian ini adalah:

- a. Secara parsial motivasi kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan pada PT. Fajar Baizuri & Brothers Kabupaten Nagan Raya. Implikasi dalam penelitian ini yaitu ada pengaruh positif dari motivasi kerja. Hal ini berarti bahwa semakin baik motivasi kerja karyawan PT. Fajar Baizuri & Brothers, maka kepuasan retensi karyawan juga akan semakin tinggi.
- b. Secara parsial disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan pada PT. Fajar Baizuri & Brothers Kabupaten Nagan Raya. Implikasi dalam penelitian ini yaitu ada pengaruh positif dari disiplin kerja. Hal ini berarti bahwa semakin baik disiplin kerja karyawan PT. Fajar Baizuri & Brothers, maka kepuasan retensi karyawan juga akan semakin tinggi.
- c. Secara parsial kompensasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan pada PT. Fajar Baizuri & Brothers Kabupaten Nagan Raya. Implikasi dalam penelitian ini yaitu ada pengaruh positif dari kompensasi. Hal ini berarti bahwa semakin baik kompensasi karyawan PT. Fajar Baizuri & Brothers, maka kepuasan retensi karyawan juga akan semakin tinggi.
- d. Secara simultan motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan pada PT. Fajar Baizuri & Brothers Kabupaten Nagan Raya. Hal ini berarti bahwa jika motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi yang diterapkan di PT. Fajar Baizuri & Brothers Kabupaten Nagan Raya, maka retensi karyawan di perusahaan tersebut akan maksimal atau meningkat.

Saran yang dapat diberikan yaitu:

- a. PT. Fajar Baizuri & Brothers Kabupaten Nagan Raya, agar dapat meningkatkan retensi karyawan dengan cara memberikan meningkatkan pengawasan terhadap kedisiplinan karyawan yang lebih tegas dalam menghadapi karyawan yang kurang disiplin kerjanya. Selain itu PT. Fajar Baizuri & Brothers untuk menambahkan tempat istirahat yang lebih nyaman, dengan kondisi yang nyaman karyawan tidak cepat bosan.
- b. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji dan mengembangkan penelitian ini dengan menguji variabel lain yang diduga kuat dapat mempengaruhi retensi karyawan seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan lain-lainnya.

DAFTAR REFERENSI

- 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.
- Ardhani, D. A., Ramadan, M. N. P., Nurcahyo, W., & Fajar, M. R. (2025). Mengoptimalkan kinerja karyawan melalui analisis pekerjaan yang sistematis. *PENG: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 2(1b), 2353–2359.
- 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.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irine, W. (2018). *Manajemen*. Yogyakarta: Mitra Cendikia Press.
- Juliandi, A. (2018). *Structural equation model based partial least square (SEM-PLS)*. Batam: Universitas Batam.
- Kotze, Noorratri, E. D., Leni, A. S. M., & Kardi, I. S. (2020). Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *BASKARA: Journal of Business and Entrepreneurship*, 2(1), 45–54.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nasim, A. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap retensi karyawan. *Jurnal Pelita Manajemen*, 2(01), 22–33.

- 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.
- Nitisemito, A. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Pratamiaji, T., Hidayat, Z., & Darmawan, K. (2019). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang. In *Progress Conference*, 2(1), 430–438.
- Pratiwi, E. C., & Hariani, M. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap tingkat retensi karyawan di industri jasa. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(2), 563–568.
- Rakhmana, P. C., Hartono, H., & Poernomo, A. H. (2024). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap retensi karyawan: Studi pada UD Lancar pusat grosir sandal dan sepatu Desa Leminggir. *Musytari: Jurnal Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 8(1), 121–130.
- Salsabilla, R., Fahmi, I., & Sufriadi, D. (2024). Analisis pengaruh brand image, consumer behavior dan price terhadap keputusan pembelian produk Scarlett (Studi kasus pada pengguna Scarlett). *Jurnal EMT KITA*, 8(2), 792–800.
- Sari, V. K. P., & Jemadi, J. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap retensi karyawan: Studi sumber daya manusia pada Rajaklana Resort Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Strategis: Jurnal Mantra*, 1(02), 115–126.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, E. (2018). Motivasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap produktifitas kerja. *Jurnal Manajemen*, 2(2), 27–34.
- Sofianti, I. D., & Susanto, A. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan pengembangan karier terhadap retensi karyawan Gen Z melalui komitmen karyawan. *Assets Journal: Management, Administration, Economics, and Accounting*, 2(2), 60–67.
- Sufriadi, D. (2024). Pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi non finansial terhadap kinerja pegawai PDAM Kabupaten Deli Serdang. *MISTER: Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research*, 1(1), 38–45.
- Sulistyani, A. T. (2017). Memahami good governance: Dalam perspektif sumber daya manusia. Yogyakarta: Gava Media.
- Sumarni, L., & Muttaqin, R. (2024). Pengaruh self efficacy, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap retensi karyawan pada PT Multi Garmenjaya. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(6), 3250–3259.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi ke-3). Bandung: Yrama Widya.

Supriyadi, S., Suciningrum, F., Rhamanda, A. Z., & Handayani, M. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Manajemen Strategis: Jurnal Mantra*, 1(02), 115–126. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3864629>

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana, Prenada Media Group.

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.