

## Pengaruh Kompensasi Dan Worklife Balance Terhadap Retensi Karyawan Sintesa Peninsula Hotel Manado

Febriani Esterlitha Mangeber,  
Wehelmina Rumawas,  
Aneke Yolly Puundoong

*Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi  
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi  
[mangeberlidia@gmail.com](mailto:mangeberlidia@gmail.com)*

---

### ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of compensation and worklife balance on employee retention at Sintesa Peninsula Hotel Manado. This study has a sample of 44 responses and in this study, the research method used is a quantitative research method using the SmartPLS 4 software program. Based on the results of the study, it is found that the results of hypothesis testing show that the value between the compensation and worklife balance variables is 0.582. The value between the compensation and employee retention variables is 0.143 and the value between the worklife balance and retention variables is 0.654. The results showed that compensation and worklife balance at Sintesa Peninsula Hotel Manado had a positive effect on employee retention at Sintesa Peninsula Hotel Manado.*

*Keyword: Compensation, Worklife Balance, Employee Retention*

---

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan worklife balance terhadap retensi karyawan Sintesa Peninsula Hotel Manado. Penelitian ini memiliki sampel sebanyak 44 response dan dalam penelitian ini, metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan program perangkat lunak SmartPLS 4. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai antara variabel kompensasi dan worklife balance sebesar 0,582. Nilai antara variabel kompensasi dan retensi karyawan sebesar 0,143 dan nilai antara variabel worklife balance dan retensi sebesar 0,654. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan worklife balance di Sintesa Peninsula Hotel Manado berpengaruh positif terhadap retensi karyawan Sintesa Peninsula Hotel Manado.

Kata Kunci: Kompensasi, Worklife Balance, Retensi Karyawan.

---

### PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia memiliki kontribusi yang paling dominan di antara semua sumber daya yang terlibat menopang perusahaan. Karena manusia berperan sebagai partisipan, pemimpin, dan penjaga gerbang dalam setiap usaha perusahaan, mereka secara konsisten aktif dan memegang kendali atas usaha-usaha tersebut (Hasibuan, 2015). Oleh karena itu, tampaknya akan sulit bagi sebuah bisnis untuk beroperasi dengan lancar dan tanpa gangguan jika karyawannya tidak dapat menjalankan tugas dan fungsi bisnis secara efektif. Hal ini terutama terjadi jika sebuah perusahaan menawarkan berbagai program pelatihan dan deskripsi pekerjaan tanpa mempertimbangkan kebutuhan masing-masing karyawan.

Sintesa Peninsula dirancang untuk menjadi tempat pertemuan terbaik di Manado untuk orang-orang yang melakukan bisnis atau liburan karena memiliki akses mudah ke kawasan pusat bisnis, hanya 10 menit dari Marina Plaza, dan 30 menit dari Bandara Internasional Sam Ratulangi Manado. Sintesa Peninsula Hotel dibuka pada bulan Oktober 2008, terletak di pusat kota Manado dan menawarkan fasilitas bintang lima yang luar biasa.

Adapun beberapa masalah yang mempengaruhi kompensasi terhadap retensi karyawan adalah adanya penawaran dan permintaan dari tenaga kerja, biaya hidup, produktivitas kinerja karyawan serta sifat dan jenis pekerjaan yang menentukan semakin besar atau kecilnya kompensasi yang akan didapatkan dan dapat berpengaruh terhadap retensi karyawan. Dan untuk mengatasi masalah masalah tersebut, perusahaan harus mensurvei dan melihat apakah kompensasi yang akan diberikan sudah sesuai dan adil bagi setiap karyawan. Kemudian masalah yang dihadapi dalam worklife balance adalah karyawan yang karyawan yang masih sulit mengatur waktu baik hal pribadi maupun dalam pekerjaan dan ketengangan dalam lingkungan kerja yang belum dapat diatasi dengan baik, sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan membuat karyawan bekerja dengan tidak fokus dan akan cenderung lebih sering melakukan kesalahan. Untuk mengatasi hal tersebut, perusahaan harus mengedukasi karyawan agar bisa mengatur jam kerja dengan baik, membuat lingkungan yang baik di perusahaan agar karyawan akan lebih mudah sehingga dapat meningkatkan worklife balance, karena dengan lingkungan yang positif, serta beban kerja dan jam kerja yang teratur juga akan membuat karyawan bahagia dan mempengaruhi keseimbangan kerja mereka. Dengan berjalannya kompensasi dan worklife balance yang baik maka akan berdampak baik juga dalam meningkatkan retensi karyawan.

Untuk itu, penelitian yang lebih dalam mengenai pengaruh kompensasi dan worklife balance terhadap retensi karyawan dapat memberikan hal yang positif dan bermanfaat bagi perusahaan agar dapat meningkatkan lebih lagi mengenai retensi karyawan yang ada.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2009:118), kompensasi adalah pembayaran yang dilakukan oleh perusahaan kepada pelanggan sebagai imbalan karena telah menerima suatu jasa atau barang. Tanpa adanya kompensasi, tenaga kerja yang ada saat ini akan terus meninggalkan perusahaan, yang menyebabkan perusahaan mengalami kesulitan dalam perekrutan dan penggantian. Menurut Suparyadi (2014:271), kompensasi adalah seluruh imbalan yang diberikan kepada para karyawan sebagai balas jasa untuk kontribusi mereka kepada perusahaan, baik yang bersifat finansial maupun nonfinansial.

### ***Worklife balance***

Keseimbangan kehidupan kerja adalah tentang bagaimana seseorang dapat menemukan kepuasan baik di tempat kerja maupun di luarnya. Menurut Hudson dalam Nur & Kadarisman (2016:61), "Worklife balance" adalah istilah untuk konsep yang berkaitan dengan kualitas hidup individu secara keseluruhan. Definisi lain mengenai work life balance yang diberikan oleh Greenhaus et al dalam Valen (2017:10) adalah "keseimbangan kerja dan kehidupan", yaitu ketika seseorang memiliki keseimbangan yang sama antara komitmen terhadap pekerjaan dan komitmen terhadap kehidupan pribadinya. Ada banyak orang yang merasa cemas dalam mengatur waktu dengan baik, baik untuk pekerjaan maupun kesehatan mereka sendiri, ketika harus menangani dua hal yang telah disebutkan di atas.

### **Retensi Karyawan**

Retensi karyawan mengacu pada inisiatif atau strategi yang mendorong pekerja untuk bertahan di perusahaan untuk jangka waktu yang lama. Retensi karyawan meningkatkan kemungkinan bisnis akan tumbuh dan memenuhi tujuan jangka panjangnya. Retensi karyawan menjadi hal yang penting dalam aktivitas operasional perusahaan, khususnya aktivitas jangka panjang seperti ekspansi dan dominasi pasar (Zin dkk, 2012).

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini mencakup serangkaian penelitian sistematis terhadap fenomena dengan pengumpulan data, yang kemudian diukur menggunakan teknik statistik atau komputasi untuk menilai kebenaran dari generalisir prediksi teori tersebut. Dalam penelitian ini, populasi yang diambil berasal dari karyawan Sintesa Peninsula Hotel Manado, dimana terdapat 79 karyawan. Untuk mewakili populasi secara efektif, peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel yang sesuai. Pengambilan sampel dalam penelitian ini akan memakai rumus

slovin. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan populasi 79 karyawan yang ada di Sintesa Peninsula Hotel Manado.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1 AVE**

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Kriteria
Kompensasi (Eksogen)	0,744	> 0,5
<i>Worklife Balance</i> (Eksogen)	0,786	> 0,5
Retensi Karyawan (Endogen)	0,643	> 0,5

Sumber: olah data *SmartPLS* 2024

Dalam data tabel diatas menunjukkan bahwa setiap variabel, yaitu: Kompensasi sebesar 0,744, *worklife balance* sebesar 0,786, dan retensi karyawan sebesar 0,643. Indikator-indikator tersebut memiliki nilai AVE lebih dari 0,5 sehingga setiap nilai dianggap valid dan telah memenuhi kriteria nilai AVE.

**Tabel 2 Heteroit-Monotrait Ratio**

Variabel	Kompensasi	<i>Worklife Balance</i>	Retensi Karyawan
Kompensasi (Eksogen)	-	-	-
<i>Worklife Balance</i> (Eksogen)	0,667	-	-
Retensi Karyawan (Endogen)	0,618	0,825	-

Sumber: olah data *SmartPLS* 2024

Dalam pengujian data diatas dapat dilihat nilai antara kompensasi dan *worklife balance* adalah 0,667, nilai antara kompensasi dan retensi karyawan adalah 0,618 dan nilai antara *worklife balance* dengan retensi karyawan adalah 0,825. Nilai nilai tersebut dinyatakan Valid Diskriminan karena nilai-nilai tersebut telah memenuhi kriteria dari discriminant validity yaitu <0,9 atau dibawah 0,9.

### Uji Hipotesis

**Tabel 3 Path Coeficient**

Hubungan Variabel	Original Sample (O)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Kompensasi → Retensi Karyawan	0,431	5,024	0,000
Kompensasi → <i>Work Life Balance</i>	0,582	5,336	0,000
<i>Work Life Balance</i> → Retensi Karyawan	0,654	5,102	0,000

Sumber: olah data *SmartPLS* 2024

Jika nilai T statistic >1,96 dan jika P values <0,05 artinya terdapat pengaruh yang signifikan. Sebaliknya jika P values > 0,05 maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan.

- Berdasarkan tabel diatas, uji hipotesis yang pertama menampilkan bahwa hubungan antara variabel kompensasi (X1) dan retensi karyawan (Y) pada Sintesa Peninsula Hotel Manado memiliki korelasi sebesar 0,431
- Berdasarkan tabel diatas, uji hipotesis kedua yaitu hubungan antara kompensasi (X1) dan *worklife balance* (X2) pada Sintesa Peninsula Hotel Manado memiliki nilai korelasi sebesar 0,582.
- Berdasarkan tabel diatas, uji hipotesis yang ketiga yaitu hubungan antara *worklife balance* (X2) dan retensi karyawan (Y) pada Sintesa Peninsula Hotel Manado memiliki nilai korelasi sebesar 0,654

### Pembahasan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang pertama, menunjukkan bahwa hubungan antara kompensasi dan retensi karyawan memiliki nilai P Values 0,000 dan T statistic 5,024. Berdasarkan nilai nilai

tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap retensi karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa, semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi juga retensi karyawan Sintesa Peninsula Hotel Manado.

Adapun nilai positif ini dapat membantu perusahaan untuk dapat menerapkan kompensasi yang lebih baik sehingga meningkatkan retensi karyawan yang lebih lagi. Dengan demikian hal ini mendukung hasil penelitian Yulandri dan Onsardi (2020) dalam penelitian “pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan” yang menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang kedua, menunjukkan bahwa hubungan antara kompensasi dan worklife balance memiliki nilai korelasi sebesar 0,582, P values 0,000 dan T statistic 5,336. Berdasarkan nilai-nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap worklife balance pada Sintesa Peninsula Hotel Manado. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi pula worklife balance pada Sintesa Peninsula Hotel Manado. Hasil ini berkaitan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dalam worklife balance.

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang ketiga, menunjukkan bahwa hubungan antara worklife balance dan retensi karyawan memiliki nilai korelasi sebesar 0,654, P values 0,000 dan T statistic 5,102. Berdasarkan hasil nilai tersebut, dapat disimpulkan bahwa worklife balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, yang dimana semakin tinggi worklife balance maka semakin tinggi pula retensi karyawan pada Sintesa Peninsula Hotel Manado.

Worklife balance sangat berpengaruh terhadap retensi karyawan, dengan adanya keseimbangan kerja yang baik maka akan sangat bermanfaat bagi perusahaan. Dengan worklife balance yang baik, karyawan akan lebih fokus dan lebih senang dalam bekerja sehingga dapat memunculkan ide ide kreatif dan fokus dalam pekerjaannya. Hal ini akan sangat berpengaruh positif bagi citra dan kualitas perusahaan, dengan worklife balance yang baik berpengaruh positif bagi retensi karyawan sehingga perusahaan pun mendapat dampak yang sangat baik.

## **SIMPULAN**

Melalui penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti, dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Kompensasi memiliki pengaruh yang positif tapi tidak signifikan terhadap retensi karyawan Sintesa Peninsula hotel Manado.
2. Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap worklife balance pada Sintesa Peninsula Hotel Manado
3. Worklife Balance Memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap retensi karyawan Sintesa Peninsula hotel Manado.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Akila, R. (2012). A Study on employee retention among executives at BGR Energy systems LTD, Chennai. *International Journal of Marketing, Financial Services and Management Research*, 1(9), 18-32.
- Gibson et al. (2003). *Behaviour, Structure, Processes*, 11th Editions. New York: Mc. Graw-Hill
- Greenhaus et Al, V. (2017). Pengaruh Work-Life Balance dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Karyawan (Studi Pada PT.Langkat Nusantara Lepong Unit Kebun Tanjung Kelling, Kabupaten Langkat).
- Handayani, A. (2013). Keseimbangan kerja keluarga pada perempuan bekerja: Tinjauan teori border. *Jurnal Psikologi*, 2(21), 17-25.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2015. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta
- Hassan A. S., Donianto. C. A., Kiolol T J., Khairal T. M., Pengaruh Talent Management dan worklife Balance terhadap Retensi Karyawan dengan Mediasi Dukungan Organisasi. *Bina Nusantara University*, 34 (2) : 160-163.
- Hudson. (2005). *The Case for Work-Life Balance*. 20:20 Series

- Intan, Nur Maslichah, Kadarisman Hidayat (2017) Pengaruh Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Perawat RS Lavalette Malang Tahun 2016). Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang
- Kossivi, B., Xu, M., & Kalgora, B. (2016). Study on Determining Factors of Employee Retention. *OpenJournal of Social Sciences*, 04(05), 261–268. <https://doi.org/10.4236/jss.2016.45029>
- Nasir, Shuana Zafar dan Mahmood, Nasir. 2018. A Study of Effect of Employee Retention on Organizational Competence. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. Vol. 8, No. 4 (April), Pg. 408-415
- Pratiwi L. P. Y. A., Sriathi A. A. A. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Retensi Karyawan pada Hotel Santika Nusa Dua Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6 (3) : 1481- 1486.
- Putra, Ida Bagus Gede Swambawa dan Agoes Ganesha Rahyuda. 2016. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Perceived Organization Support (POS) Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Volume 5, Nomor 2 hal 810-834
- Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori dan Praktik*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Rumawas, Wehelmina. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Manado: Unsrat Press
- Too, R., & Kwasira, D. J. (2017). Evaluation of Employee Retention Practices to Generation Y at Cooperative Bank in the County of Nairobi, Kenya . *European Journal of Business and Management* , Vol.9, No.11, 2017 .
- Valen. 2017. Pengaruh Work-life Balance dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai PT. Langkat Nusantara Kepong Unit Kebun Tanjung Keliling, Kabupaten Langkat). Medan : Universitas Sumatera Utara. *Jurnal* Vol 2017.
- Yulandri., Onsardi., 2020. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Business, Management and Accounting* 1 (2) : 206-207. <https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/BUDGETING/article/view/1238/836>
- Zin, Sulastre Mat; Ismail, Faridah;. (2012). Employers' Behavioral Safety Compliance Factors toward Occupational, Safety and Health Improvement in the Construction Industry. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*