

Pengaruh Lingkungan Kerja, Asistensi Manajemen, dan Kebijakan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan di SMK Hang Tuah 2 Jakarta

Susana Wullur¹, Dian Wahyudin^{2*}

^{1,2} Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Jakarta, Indonesia

Email : ¹ susanawullur65@gmail.com, ² zahidah181011@gmail.com

*Corresponding Author : Dian Wahyudin

ARTICLE INFO

Article history :

Received : April 14, 2025

Revised : April 20, 2025

Accepted : April 21, 2025

Keywords:

Work Integration;
Management Assistance;
Compensation Policy;
Employee Retention



Copyright (c) 2025
Abiwarra : Jurnal Vokasi
Administrasi Bisnis

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of the work environment, management assistance, and compensation policy on employee retention at SMK Hang Tuah 2 Jakarta. Data was collected using a questionnaire that was tested for validity and reliability. The research sample consisted of 50 employees of SMK Hang Tuah 2 Jakarta, selected using a saturated sampling technique. The data analysis technique employed multiple linear regression analysis using SPSS for Windows Ver. 29. The findings of this research indicate that: (1) the work environment has a positive and significant influence of 65.8% on employee retention variation, with a significance value of 0.001, (2) management assistance has a positive and significant influence of 74.1% on employee retention variation, with a significance value of 0.006, (3) compensation policy has a positive and significant influence of 85.1% on employee retention variation, with a significance value of 0.000, and (4) simultaneously, the work environment, management assistance, and compensation policy have a positive and significant influence of 85.5% on employee retention variation, with a significance value of 0.000. These findings indicate that improving the work environment, management assistance, and compensation policy will enhance employee retention.

PENDAHULUAN

Retensi karyawan menjadi isu strategis dalam manajemen sumber daya manusia di sektor pendidikan, karena menyangkut stabilitas, efisiensi, dan kesinambungan mutu layanan pendidikan. Di SMK Hang Tuah 2 Jakarta, permasalahan ini muncul secara nyata dengan 52% tenaga kerja hanya bertahan 0–1 tahun dan hanya 16,6% yang memiliki masa kerja di atas 5 tahun. Salah satu faktor pemicunya adalah lingkungan kerja yang belum mendukung secara ergonomis, seperti ventilasi buruk, pencahayaan yang tidak memadai, dan ruang istirahat yang kurang proporsional. Hal ini berdampak pada rendahnya kepuasan kerja, di mana dalam mini survey yang dilakukan, hanya 32% responden menyatakan puas terhadap kondisi kerja yang ada (*mean* skor 2.80). Kondisi ini melemahkan ikatan psikologis karyawan terhadap institusi, yang berujung pada rendahnya loyalitas.

Selain itu, asistensi manajemen yang belum optimal terlihat dari jadwal pelatihan intensif yang padat dan kurang terstruktur, seperti Bursa Kerja Khusus (12–13 September 2023) dan Diklat Pedagogik (15–16 September 2023), yang menimbulkan risiko kelelahan dan demotivasi. Dukungan manajerial hanya dinilai memadai oleh 28% responden (*mean* skor 2.76), menunjukkan lemahnya peran kepemimpinan dalam mempertahankan karyawan. Di sisi lain, kebijakan kompensasi yang kaku dan hanya berdasarkan tingkat pendidikan menimbulkan persepsi ketidakadilan, terutama bagi staf berpengalaman dengan pendidikan formal rendah. Hanya 20% responden merasa kompensasi mencerminkan kontribusi mereka (*mean* skor 2.60). Ketiga variabel ini—lingkungan kerja, asistensi manajemen, dan kebijakan kompensasi—terbukti saling beririsan dalam membentuk dinamika retensi yang rapuh (*mean* skor retensi 3.00), dan bila dibiarkan, akan terus mendorong turnover yang merugikan stabilitas dan mutu pendidikan di SMK Hang Tuah 2 Jakarta.

KAJIAN PUSTAKA

1. **Lingkungan Kerja:** Menurut Nitisemito (dalam Widyaningrum, 2019:56), lingkungan kerja merujuk pada segala aspek di sekitar individu yang bekerja dan berpotensi memengaruhi kinerjanya dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
2. **Asistensi Manajemen:** Robbins (2015:278), dukungan organisasi juga bisa dilihat sebagai refleksi komitmen organisasi terhadap karyawan mereka.
3. **Kebijakan Kompensasi:** Nawawi dan Hadari (dalam Sisca Septiani *et al.*, 2024:147), kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai apresiasi atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan organisasi melalui aktivitas kerja yang dilakukan.
4. **Retensi Karyawan:** Mathias dan Jackson (dalam Mapata *et al.*, 2024:154) menjelaskan bahwa retensi karyawan merupakan upaya organisasi dalam mempertahankan tenaga kerja agar tetap berada dalam institusi, dengan tujuan utama untuk mencapai target organisasi secara optimal.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan paradigma positivisme untuk mengidentifikasi dan menganalisis hubungan antara lingkungan kerja, asistensi manajemen, dan kebijakan kompensasi terhadap retensi karyawan di SMK Hang Tuah 2 Jakarta. Jenis penelitian ini adalah korelasional, yang bertujuan untuk menguji sejauh mana hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat terjadi secara statistik tanpa melakukan manipulasi terhadap variabel-variabel tersebut. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner tertutup berbasis skala Likert yang disebarakan secara daring menggunakan *Google Form*. Populasi penelitian berjumlah 50 orang yang terdiri dari pendidik dan tenaga kependidikan di SMK Hang Tuah 2 Jakarta. Karena jumlah populasi relatif kecil dan dapat dijangkau seluruhnya, maka penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sampel.

Analisis data dilakukan melalui pendekatan deskriptif kuantitatif dan analisis korelasi serta regresi linier berganda menggunakan *software* SPSS versi 29. Validitas instrumen diuji dengan teknik Pearson Product Moment, sedangkan reliabilitas diukur menggunakan *Cronbach's Alpha*. Uji asumsi klasik yang dilakukan mencakup uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan linearitas untuk memastikan keandalan model analisis. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t untuk mengidentifikasi pengaruh parsial tiap variabel independen terhadap retensi karyawan, dan uji F untuk menilai pengaruh simultan ketiga variabel bebas. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk melihat sejauh mana variasi dalam retensi dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja, asistensi manajemen, dan kebijakan kompensasi secara bersama-sama.

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_1), asistensi manajemen (X_2), dan kebijakan kompensasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan di SMK Hang Tuah 2 Jakarta. Secara parsial, ketiganya memiliki nilai t hitung masing-masing 1,137; 1,608; dan 5,627, lebih besar dari t tabel 0,607, dengan signifikansi 0,001; 0,006; dan 0,000 ($< 0,05$). Secara simultan, nilai F hitung 90,541 $>$ F tabel 2,807 dan signifikansi 0,000 membuktikan pengaruh bersama yang signifikan. Koefisien korelasi (R) sebesar 0,925 menunjukkan hubungan sangat kuat, dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,855 mengindikasikan bahwa 85,5% variasi retensi karyawan dijelaskan oleh ketiga variabel. Secara individual, kontribusi lingkungan kerja sebesar 65,8% ($ryx1 = 0,811$), asistensi manajemen 74,1% ($ryx2 = 0,861$), dan kebijakan kompensasi 85,1% ($ryx3 = 0,923$). Dengan demikian, penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan pada kualitas lingkungan kerja, penguatan asistensi manajemen, dan penerapan kebijakan kompensasi yang tepat akan berdampak signifikan terhadap retensi karyawan.

Lingkungan kerja yang sangat baik di SMK Hang Tuah 2 Jakarta berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan, khususnya suasana kerja dan hubungan interpersonal. Namun, “fasilitas dan peralatan penunjang” menjadi kelemahan yang dapat menurunkan loyalitas jika tidak segera dibenahi. Kurangnya fasilitas dapat memicu stres kerja dan turnover. Hal ini sesuai dengan temuan I

Kadek Rama Dwi Saputra & I Gede Riana (2021), Agtovia Frimayasa (2021), serta Swambawa Putra & Rahyuda (2016), yang menekankan pentingnya kualitas lingkungan kerja terhadap retensi. Asistensi manajemen yang sangat baik di SMK Hang Tuah 2 Jakarta berdampak positif terhadap retensi karyawan. Namun, “pengakuan dan penghargaan” tercatat sebagai aspek terlemah, menunjukkan minimnya apresiasi terhadap kinerja pendidik. Kurangnya penghargaan menurunkan motivasi dan memperlemah loyalitas. Temuan ini sejalan dengan Agtovia Frimayasa (2021) dan Monika Silvia Yolanda (2023), yang menegaskan pentingnya dukungan manajerial dan penghargaan terhadap retensi karyawan. Kebijakan kompensasi di SMK Hang Tuah 2 Jakarta sangat berpengaruh terhadap retensi, terutama dalam mencerminkan penghargaan organisasi. Namun, indikator “Asuransi” menjadi titik lemah karena belum optimalnya perlindungan kesejahteraan jangka panjang. Ketimpangan ini menurunkan rasa aman dan loyalitas. Hal ini sejalan dengan Monika Silvia Yolanda (2023) dan I Kadek Rama Dwi Saputra & I Gede Riana (2021) yang menyatakan bahwa kompensasi finansial dan non-finansial sangat menentukan retensi karyawan. Retensi karyawan di SMK Hang Tuah 2 Jakarta dinilai sangat baik (mean 4.40), dan ketiga variabel (X1, X2, X3) secara simultan menjelaskan 85.5% variasi retensi. Ketiganya saling melengkapi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi. Ketidakseimbangan dalam satu aspek dapat menurunkan efektivitas retensi secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, penelitian ini menyimpulkan bahwa Lingkungan Kerja, Asistensi Manajemen, dan Kebijakan Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan di SMK Hang Tuah 2 Jakarta, baik secara parsial maupun simultan. Secara individual, Lingkungan Kerja menjelaskan 65,8% variasi pada Retensi Karyawan, Asistensi Manajemen menjelaskan 74,1%, dan Kebijakan Kompensasi menunjukkan pengaruh paling dominan dengan kontribusi sebesar 85,1%. Secara simultan, ketiga variabel independen ini mampu menjelaskan 85,5% variasi dalam Retensi Karyawan, dengan sisa 14,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar cakupan penelitian.

Temuan ini mengindikasikan bahwa strategi peningkatan retensi karyawan di lingkungan pendidikan vokasional dapat diarahkan pada penciptaan lingkungan kerja yang mendukung, pemberian asistensi manajemen yang responsif dan adil, serta penerapan kebijakan kompensasi yang layak dan kompetitif. Ketiganya terbukti tidak hanya meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan, tetapi juga memperkuat stabilitas sumber daya manusia dalam jangka panjang. Dengan demikian, penelitian ini memberikan dasar empiris bagi pengembangan kebijakan manajemen SDM yang lebih strategis dan kontekstual di sektor pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Acheampong, R.A. (2019). The concept of spatial planning and the planning system. In *Spatial Planning in Ghana* (The Urban, pp. 11–27). Springer International Publishing. (Online) Tersedia di: <https://doi.org/10.1007/978-3-030-02011-8>. Diakses pada tanggal 6 Januari 2024.
- Achmad, R.B. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan kurir di PT. Pos Indonesia (Persero) KPRK Gresik 61100. (Online) Tersedia di: <http://eprints.umg.ac.id/id/eprint/460>. Diakses pada tanggal 15 Januari 2024.
- Aditya Budi Suta, I. G. M., & Ardana, I. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Persepsi Dukungan Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan PT. BPR Gianyar Partasedana. (Online) Tersedia di: <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/42000>. Diakses pada tanggal 15 Januari 2024.
- Aditya Pradipta, P.S., & Suwandana, I.G.M. (2019). Pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, dan pengembangan karir terhadap retensi karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(4), 2409–2437. ISSN: 2302-8912. (Online) Tersedia di: <https://media.neliti.com/media/publications/388431-none-986d6709.pdf>. Diakses pada tanggal 10 Desember 2023.

- Cahyani, A. (2009). Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan kedua). Jakarta Barat: PT Indeks.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanggraeni, D. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Lembaga Penerbit FE UI: Jakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S.P. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ke Enam Belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan ke-14). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (Edisi kedua). Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mathis, R.L., & Jackson, J.H. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mapata, D., dkk. (2024). *MSDM: Teori dan penerapannya dalam organisasi*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Milkovich, G.T., & Newman. (2005). Compensation (Edisi Ketujuh). Jakarta: Raja Grafindo.
- Robbins, S.P. (2015). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Septiani, S., dkk. (2024). Manajemen kompensasi. Banten: PT Sada Kurnia Pustaka.
- Siagian, S.P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Ketiga). Sinambela, L.P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D). Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (Cetakan ke-1). Bandung: CV Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2013). Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS.
- Werther, W.B., & Keith, D. (2010). Human Resources and Personnel. Jakarta: Salemba Empat.
- Widyaningsih, M. E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.