

ANALISIS PENGARUH KUALITAS MANAJER DAN KOMPENSASI TERHADAP RETENSI KARYAWAN PADA PT IDOLA INSANI GARMEN

Laksmi Sito Dwi Irvianti¹; Wendy Gunawan²; Jhony Kho³

^{1,2,3}Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Bina Nusantara University
Jln. K.H. Syahdan No. 9, Kemanggisan, Palmerah, Jakarta Barat 11480

ABSTRACT

PT Idola Insani Garment is generally moved in garment industry, especially clothing. The method in this research is to analyze the effects of manager quality and its compensation towards employee retention in the company. The analysis method in this research is regression analysis. The data is gathered from questionnaire and interview of 64 current employees in the company. The questionnaire is using Likert scale that used to identify employee's disagreement and agreement rate towards statements in the questionnaire. The result in this research is to acknowledge that manager quality variable has a weak relationship and concurrent towards employees retention, that is 0,355, meanwhile compensation variable has a strong and concurrent relationship towards employees retention, that is 0,586. That concludes that the compensation variable has more effects on employees retention than manager quality.

Keywords: manager quality, compensation, employees retention

ABSTRAK

PT Idola Insani Garment secara umum bergerak di bidang industri garment, khususnya dalam industri pakaian jadi. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kualitas manajer dan kompensasi terhadap retensi karyawan di PT Idola Insani Garment. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi. Data diperoleh dari penyebaran kuesioner dan wawancara terhadap 64 karyawan yang bekerja pada PT Idola Insani Garment. Kuesioner tersebut menggunakan skala likert yang berguna untuk mengetahui derajat ketidaksetujuan dan persetujuan karyawan terhadap pernyataan yang ada pada kuesioner. Hasil yang dicapai dalam penelitian ini adalah mengetahui bahwa variabel kualitas manajer mempunyai hubungan yang lemah dan searah terhadap retensi karyawan yaitu sebesar 0,355, sedangkan variabel kompensasi mempunyai hubungan yang kuat dan searah terhadap retensi karyawan yaitu sebesar 0,586. Kualitas manajer mempunyai pengaruh terhadap retensi karyawan yaitu sebesar 0,126 dan kompensasi mempunyai pengaruh terhadap retensi karyawan yaitu sebesar 0,134. Serta variabel kualitas manajer dan kompensasi mempunyai pengaruh terhadap retensi karyawan yaitu sebesar 0,242.

Kata kunci: kualitas manajer, kompensasi, retensi karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Industri pakaian jadi merupakan industri yang bersifat padat karya dan memiliki kontribusi yang cukup tinggi pada nilai ekspor TPT (Tekstil dan Produk Tekstil) di Indonesia. Namun terdapat beberapa tantangan yang harus dihadapi oleh industri pakaian jadi pada saat ini, antara lain mengenai penyeludupan produk pakaian jadi dari China dengan harga murah serta masalah restrukturisasi permesinan. Hal ini tentu mengakibatkan ketatnya persaingan yang terjadi pada industri pakaian jadi di Indonesia. Ketatnya persaingan dapat mempengaruhi bentuk struktur pasar, perilaku dan kinerja perusahaan-perusahaan pakaian jadi di Indonesia. Masalah yang dihadapi industri garment Indonesia saat ini, adalah sumber daya manusia, pemerintah, dan industri yang masih kurang proaktif dan kurang merespon terhadap perubahan.

Karyawan memiliki peran yang cukup penting dalam proses berjalannya suatu perusahaan, merekalah yang menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Seperti pada PT Idola Insani Garmen yang merupakan perusahaan manufaktur lokal yang didirikan pada tahun 1991 terletak di Bandung. Perusahaan sebagai salah satu industri garment di Indonesia dengan berbagai produk T-shirt untuk wanita dan pria, kaos polo, jaket, celana panjang dan lain-lain. Perusahaan ini adalah salah satu contoh perusahaan yang memiliki tingkat *turnover* yang cukup tinggi. Perusahaan ini merekrut pegawai dengan sistem kontrak. Karyawan baru dikontrak untuk bekerja selama 3 bulan atau pada perusahaan ini disebut sebagai masa *training*. Setelah itu baru dilakukan evaluasi untuk memutuskan apakah karyawan yang bersangkutan akan diangkat menjadi karyawan tetap atau tidak. Perusahaan sekarang memiliki jumlah karyawan sebanyak 75 orang dimana berstatus sebagai karyawan tetap dan juga terdapat bahwa angka *turnover* dari perusahaan tersebut cukup tinggi, yakni berkisar 15% pertahun.

Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu: (1) bagaimana pengaruh antara kualitas manajer terhadap retensi karyawan PT Idola Insani Garment; (2) bagaimana pengaruh antara kompensasi terhadap retensi karyawan PT Idola Insani Garment; (3) bagaimana pengaruh antara kualitas manajer dan kompensasi terhadap retensi karyawan PT Idola Insani Garment.

Landasan Teori

Kualitas Manajer

Menurut Tom Rath dan Barry Conchie (2008), ada empat komponen kekuatan yang dibutuhkan seorang manajer yakni: (1) dalam melaksanakan program tim seperti disiplin, prestasi, percaya, tenang dan berhati-hati, fokus, tanggung jawab, dan mampu menyegarkan suasana kerja. Manajer dengan kekuatan eksekusi ini memiliki kemampuan untuk menterjemahkan dan memproses setiap gagasan menjadi kenyataan untuk mencapai tujuan organisasi; (2) dalam memengaruhi orang lain seperti dalam hal keaktifan, komunikasi, komando, kompetisi, pemaksimalan, dan pembujuk. Dalam hal ini manajer mampu menjalin atau menjangkau karyawan yang lebih luas. Manajer mampu menjual ide tim ke dalam dan keluar organisasi. Manajer bertipe ini biasanya bertanggung jawab, mampu bicara dengan meyakinkan, dan didengar oleh anggota tim. Para karyawan merasa nyaman dengan kepemimpinan manajer dan selalu siap untuk terlibat dalam tim; (3) dalam membangun hubungan seperti kemampuan beradaptasi, penghubung, pengembang, empati, harmoni, individualisasi, dan berpikir positif. Manajer diposisikan sebagai perekat kebersamaan tim. Selain itu manajer mampu menggerakkan tiap individu karyawan dalam mengembangkan energi positif tim kerja. Konflik-konflik bias ditekan sekecil mungkin. Dengan kata lain keharmonisan dapat dibangun;

(4) dalam berpikir strategis seperti kemampuan analisis, gagasan, input, pembelajar, pemikiran kedepan, dan strategis. Manajer mendorong agar tiap individu dalam tim bekerja dengan fokus pada apa yang dapat dikerjakan. Untuk mampu dihasilkannya keputusan yang layak maka dibutuhkan kemampuan mengabsorpsi dan menganalisis informasi serta rincian fenomena sebab-akibat. Antara lain juga digunakan untuk memperkirakan kondisi masa depan.

Faktor yang mendukung manajer dalam memimpin bawahannya antara lain: (1) otoritas manajer untuk *coercive power*, *reward power*, *legitimate power*, *expert power*, dan *reference power*; (2) para karyawan masih mempunyai kebutuhan yang sama, yaitu kebutuhan makan, hidup berkelompok, kebutuhan sosial, kebutuhan kerja sama, kebutuhan untuk memperoleh kebutuhan kerja; (3) orang-orang mau bekerja sama dan hidup berkelompok karena adanya keterbatasan (*limit factor*), yaitu keterbatasan fisik dan mental. Orang-orang mau bekerja sama karena ingin mempertahankan hidup, berkuasa, mendapat pujian, dan pengakuan. Jadi, seorang manajer dalam memimpin bawahannya harus mampu memberikan dorongan, pengarahan, bimbingan.

Kompensasi

Menurut Handoko (2001), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Melalui kompensasi tersebut karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja serta meningkatkan kebutuhan hidupnya. Sedangkan menurut Hasibuan (2008), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Rivai (2004, p.357) mengatakan, kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan, baik dalam bentuk finansial maupun non finansial.

Menurut Triton (2007), kompensasi yang diberikan kepada karyawan berdasarkan sifat penerimaannya dapat dibedakan dalam dua jenis, yaitu: (1) kompensasi yang bersifat finansial, adalah kompensasi yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang atau bernilai uang. Seperti pemberian gaji atau upah, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain sebagainya yang dibayarkan oleh organisasi atau perusahaan. (2) Kompensasi yang bersifat non finansial, diberikan oleh organisasi atau perusahaan terutama dengan maksud mempertahankan karyawan dalam jangka panjang. Termasuk dalam kompensasi yang bersifat non finansial adalah penyelenggaraan program-program layanan bagi karyawan yang berupaya untuk menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan, seperti program wisata, penyediaan fasilitas kantin, penyediaan tempat beribadat ditempat kerja, penyediaan lapangan olahraga dan sebagainya. Tujuan kompensasi menurut Hasibuan (2008) adalah sebagai ikatan kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh dari serikat buruh dan pemerintah.

Retensi Karyawan

Menurut Get Les Mckeown's, retensi karyawan definisikan sebagai "suatu upaya yang sistematis dari pemimpin perusahaan untuk membuat dan memelihara lingkungan kerja yang mendorong karyawan untuk tetap bekerja dengan memiliki kebijakan di tempat kerja sesuai kebutuhan. Dan retensi karyawan dapat diartikan sebagai suatu proses menjaga karyawan agar tidak kehilangan mereka untuk masuk ke perusahaan saingan. Tujuannya adalah untuk menghindari *turnover* karyawan dan biaya yang terkait: mempekerjakan atau biaya pelatihan, kehilangan produktivitas, kehilangan pelanggan, bisnis berkurang, dan moral yang rusak di antara anggota yang tersisa dari angkatan kerja. Masalah retensi yang paling utama dalam pekerjaan adalah tingkat stres yang tinggi seperti mengajar, perawatan dan *social carework*.

Menurut Mathis & Jackson (2006), faktor-faktor yang mempengaruhi retensi karyawan didalam suatu perusahaan yaitu komponen organisasional, peluang karir organisasional, penghargaan, rencana tugas dan pekerjaan, serta hubungan karyawan.

Komponen Organisasional

Komponen organisasional merupakan hal-hal yang sangat berpengaruh terhadap retensi karyawan, yaitu: (1) nilai dan budaya organisasional: budaya organisasional adalah pola nilai dan keyakinan bersama yang memberikan arti dan peraturan perilaku bagi anggota organisasional. Dan nilai organisasional utama yang dapat mempengaruhi karyawan untuk dapat bertahan adalah kepercayaan; (2) strategi, peluang, dan manajemen organisasional: komponen organisasional lain yang mempengaruhi retensi karyawan berhubungan dengan strategi, peluang dan manajemen organisasi. Faktor karyawan memandang organisasi mereka adalah dari perencanaan masa depan dari kepemimpinan didalam perusahaan. Dan apabila pemimpin tidak dapat mengelolah perusahaannya dengan baik dan benar maka para karyawan akan merasa bosan dan susah untuk bertahan didalam perusahaan tersebut; (3) kontinuitas, dan keamanan kerja: sekarang ini persoalan tentang keamanan kerja semakin meningkat karena bila karyawan menjadi lebih tua tentu saja mereka akan mengalami kesulitan didalam mencari pekerjaan yang sesuai.

Peluang Karir Organisasional

Organisasi memberikan peluang agar dapat mengembangkan karir dalam berbagai cara dan dirancang agar dapat memenuhi harapan para karyawan bahwa para pemberi kerja mereka berkomitmen untuk mempertahankan keterampilan dan pengetahuannya. Peluang karir juga dapat dilihat dari 2 segi, yaitu: (1) pengembangan dan bimbingan: organisasi dapat memberikan peluang kepada para karyawan lewat berbagai macam cara seperti memberikan bantuan biaya kuliah kepada para karyawan untuk memperoleh pengetahuan yang lebih agar para karyawan dapat bertahan didalam organisasi tersebut; (2) perencanaan karir: organisasi dapat meningkatkan retensi karyawan dengan berbagai macam upaya yang dilakukan dan sering meliputi program bimbingan dimana para manajer yang berpengalaman dapat menjadi pelatih karir bagi karyawan yang masih muda ataupun masih kurang pengalaman.

Penghargaan

Penghargaan dapat diberikan dalam berbagai macam hal seperti dalam bentuk gaji, tunjangan, dan insentif. Gaji yang diberikan haruslah sesuai dengan kinerja para karyawan karena biasanya gaji itu yang menentukan para karyawan untuk dapat bertahan didalam suatu perusahaan ataupun berpindah kerja keperusahaan yang lain.

Rancangan Tugas dan Pekerjaan

Faktor yang mendasar yang dapat mempengaruhi retensi karyawan biasanya melalui tugas dan pekerjaan yang mereka lakukan. Karena biasanya para karyawan berharap dapat bekerja dengan peralatan, fasilitas, serta dengan menggunakan teknologi yang modern agar setiap pekerjaan dapat dengan mudah dikerjakan. Karyawan juga menginginkan lingkungan kerja yang aman dimana resiko kecelakaan, dan luka dapat diperhatikan serta alat transportasi.

Hubungan Karyawan

Kumpulan terakhir yang mempengaruhi tingkat retensi karyawan didasarkan pada hubungan karyawan dalam organisasi. Bidang-bidangnya seperti kelayakan dari kebijakan sumber daya manusia, keadilan dari tindakan disiplin, dan cara yang digunakan untuk memutuskan pemberian kerja dan peluang kerja, semua hal-hal tersebut dapat mempengaruhi retensi karyawan didalam suatu perusahaan.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan unit analisisnya karyawan dan menggunakan *cross sectional time horizon*. Jenis data yang digunakan berupa data kualitatif dengan sumber data baik dari data primer, melalui wawancara dan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan sebagai responden, maupun data sekunder, melalui studi kepustakaan ataupun informasi dan laporan tertulis dari perusahaan.

Teknik pengambilan sampel yang dipakai penulis dalam penelitian ini adalah *Probability Sample* yaitu teknik sampling yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel). Metode yang digunakan adalah *Cluster Sampling*. *Cluster Sampling* adalah pengambilan sampel yang dilakukan terhadap sampling unit, dimana sampling unitnya terdiri dari satu kelompok (*cluster*). Tiap item (individu) di dalam kelompok yang terpilih akan diambil sebagai sampel dimana pada penelitian ini terdapat 4 departemen untuk dijadikan sampel. Pengambilan sampel itu sendiri dilakukan pada karyawan di PT Idola Insani Garment yang berada di kantor perwakilan Jakarta. Berikutnya data diolah menggunakan metode regresi, baik regresi sederhana maupun berganda, setelah sebelumnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kualitas Manajer terhadap Retensi Karyawan

Tabel 1 Model Summary

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.355 ^a	.126	.112	.38698

a. Predictors: (Constant), KualitasManajer

b. Dependent Variable: RetensiKaryawan

Sumber : Hasil pengolahan SPSS

Pada tabel model summary terlihat nilai R square sebesar 0.126 hal ini menandakan bahwa 12% ($0,126 \times 100\%$) terjadinya retensi karyawan pada PT Idola Insani Garment disebabkan sebesar 12% kualitas manajer, sedangkan sisanya sebesar 88% di kontribusikan oleh faktor-faktor lainnya.

Tabel 2 ANOVA

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.343	1	1.343	8.969	.004 ^a
	Residual	9.285	62	.150		
	Total	10.628	63			

a. Predictors: (Constant), KualitasManajer

b. Dependent Variable: RetensiKaryawan

Sumber : Hasil pengolahan SPSS

Ho = Tidak ada pengaruh antara kualitas manajer terhadap retensi karyawan.
 Ha = Ada pengaruh antara kualitas manajer terhadap retensi karyawan.

Dasar pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas: jika probabilitas > 0,05 maka Ho diterima; jika probabilitas < 0,05 maka Ho ditolak. Pada tabel diatas dapat dilihat nilai sig 0,004 lebih kecil dari 0,05 dengan demikian Ho ditolak. Sehingga keputusannya adalah ada pengaruh antara kualitas manajer terhadap retensi karyawan. Analisa Coefficients dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara individu antara kualitas manajer terhadap retensi karyawan. Hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 3 Coefficients
 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.608	.490		11.446	.000
KualitasManajer	-.360	.120	-.355	-2.995	.004

a. Dependent Variable: RetensiKaryawan

Sumber : Hasil pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel diatas menggambarkan persamaan regresi sebagai berikut:
 $Y = 5.608 - 0,360x$

Dari persamaan regresi diatas, dapat diartikan bahwa pada persamaan regresi diatas dapat diketahui konstanta sebesar 5.608 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel kualitas manajer maka retensi karyawan sebesar 5.608. Nilai kualitas manajer sebesar minus 0,360 menyatakan bahwa semakin baik tingkat kualitas manajer, maka akan menurunkan retensi karyawan pada PT Idola Insani Garment.

Pengaruh Kompensasi terhadap Retensi Karyawan

Tabel 4 Model Summary
 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.586 ^a	.134	.120	.38533

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: RetensiKaryawan

Sumber : Hasil pengolahan SPSS

Pada tabel model summary terlihat nilai R square sebesar 0,134 hal ini menandakan bahwa 13% (0,134 x 100%) terjadinya retensi karyawan pada PT Idola Insani Garmen disebabkan sebesar 13% kompensasi, sedangkan sisanya sebesar 87% di kontribusikan oleh faktor-faktor lainnya.

Tabel 5 ANOVA
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.422	1	1.422	9.580	.003 ^a
	Residual	9.206	62	.148		
	Total	10.628	63			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: RetensiKaryawan

Sumber : Hasil pengolahan SPSS

Ho = Tidak ada pengaruh antara kompensasi terhadap retensi karyawan.

Ha = Ada pengaruh antara kompensasi terhadap retensi karyawan.

Dasar pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas jika probabilitas > 0,05 maka Ho diterima; jika probabilitas < 0,05 maka Ho ditolak. Pada tabel diatas dapat dilihat nilai sig 0,003 lebih kecil dari 0,05 dengan demikian Ho ditolak. Sehingga keputusannya adalah ada pengaruh antara kompensasi terhadap retensi karyawan. Analisa Coefficients dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara individu antara kompensasi terhadap retensi karyawan. Hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 6 Coefficients
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.439	.234		14.685	.000
	Kompensasi	.232	.075	.366	3.095	.003

a. Dependent Variable: RetensiKaryawan

Sumber : Hasil pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel diatas menggambarkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3.439 + 0,232x$$

Dari persamaan regresi diatas, dapat diartikan bahwa pada persamaan regresi diatas dapat diketahui konstanta sebesar 3.439 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel kompensasi maka retensi karyawan sebesar 0.232. Nilai kompensasi sebesar positif 0.232 menyatakan bahwa semakin baik tingkat kompensasi, maka akan meningkatkan retensi karyawan pada PT Idola Insani Garmen.

Pengaruh Kualitas Manajer dan Kompensasi terhadap Retensi Karyawan

Tabel 7 Model Summary
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.492 ^a	.242	.217	.36340

a. Predictors: (Constant), kompensasi, KualitasManajer

b. Dependent Variable: RetensiKaryawan

Sumber : Hasil pengolahan SPSS

Pada tabel model summary terlihat nilai R square sebesar 0,242 hal ini menandakan bahwa 24% (0,242 x 100%) terjadinya retensi karyawan pada PT Idola Insani Garmen disebabkan sebesar 24% kualitas manajer dan kompensasi, sedangkan sisanya sebesar 76% di kontribusikan oleh faktor-faktor lainnya.

Tabel 8 ANOVA

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.572	2	1.286	9.740	.000 ^a
	Residual	8.056	61	.132		
	Total	10.628	63			

a. Predictors: (Constant), kompensasi, KualitasManajer

b. Dependent Variable: RetensiKaryawan

Sumber : Hasil pengolahan SPSS

Ho = Tidak ada pengaruh antara kualitas manajer dan kompensasi terhadap retensi karyawan.

Ha = Ada pengaruh antara kualitas manajer dan kompensasi terhadap retensi karyawan.

Dasar pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas jika probabilitas > 0,05 maka Ho diterima; jika probabilitas < 0,05 maka Ho ditolak. Pada tabel diatas dapat dili hat nilai sig 0,000 lebih kecil dari 0,05 dengan demikian Ho ditolak. Sehingga keputusannya adalah ada pengaruh antara kualitas manajer dan kompensasi terhadap retensi karyawan.

Tabel 9 Coefficients

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.842	.524		9.236	.000
	KualitasManajer	-.334	.113	-.330	-2.951	.004
	Kompensasi	.216	.071	.341	3.051	.003

a. Dependent Variable: RetensiKaryawan

Sumber : Hasil pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel diatas menggambarkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4.842 - 0,334x_1 + 0,216x_2$$

Dimana:

Y = Retensi Karyawan

X1 = Kualitas Manajer

X2 = Kompensasi

Dari persamaan regresi di atas, dapat diartikan bahwa jika tidak ada kedua variabel bebas (kualitas manajer dan kompensasi) maka retensi karyawan sebesar 4.842. Nilai kualitas manajer sebesar minus 0,334 menyatakan bahwa semakin baik tingkat kualitas manajer, maka akan menurunkan retensi karyawan pada PT Idola Insani Garmen. Nilai kompensasi sebesar positif 0.216 menyatakan bahwa semakin baik tingkat kompensasi, maka akan meningkatkan retensi karyawan pada PT Idola Insani Garmen.

Analisis Pengaruh Kualitas Manajer terhadap Retensi Karyawan

Setelah data diolah maka diketahui bahwa pengaruh variabel kualitas manajer dan retensi karyawan memiliki hubungan yang bersifat rendah dan tidak searah yaitu sebesar 0.355. Dari hasil kuesioner, diketahui ada dua indikator yang memiliki rata-rata rendah dari pengukuran variabel kualitas manajer terhadap retensi karyawan. Diantaranya kedisiplinan dari manajer serta ketenangan dan kehati-hatian dari manajer dalam membuat setiap keputusan.

Ada 4 manajer berdasarkan dari penelitian yang dilakukan, yaitu *national sales manager*, *factory manager*, *HRD manager*, dan *accounting manager*.

National Sales Manager

Dari hasil kuesioner yang diberikan pada karyawan bagian Sales, mereka menyimpulkan bahwa manajer mereka kurang disiplin dalam memimpin tim, sedangkan pada aspek tenang dan berhati-hati para karyawan berpendapat manajer tersebut sudah cukup baik.

Factory Manager

Dari hasil kuesioner yang diberikan pada karyawan bagian pabrik, mereka juga menyimpulkan bahwa manajer mereka kurang disiplin dalam memimpin tim, dan pada aspek tenang dan berhati-hati mereka juga berpendapat bahwa manajer tersebut sudah cukup baik.

HRD Manager

Dari hasil kuesioner yang diberikan pada karyawan bagian SDM, mereka menyimpulkan bahwa manajer mereka sudah cukup bagus untuk ke 2 aspek tersebut. Baik dari aspek kedisiplinan serta tenang dan berhati-hati.

Accounting Manager

Dari hasil kuesioner yang diberikan pada karyawan bagian *accounting*, mereka menyimpulkan bahwa manajer mereka sudah cukup disiplin dalam memimpin tim, dan pada aspek tenang dan berhati-hati mereka berpendapat bahwa manajer tersebut kurang. Ini menandakan bahwa pihak perusahaan harus mengkaji ulang tentang kedisiplinan yang ditunjukkan oleh manajer mereka. Selain itu juga memperhatikan sikap tenang dan berhati-hati mereka dalam membuat setiap keputusan karena para karyawan ternyata belum sepaham dengan setiap keputusan yang dibuat oleh manajer mereka.

Analisis Pengaruh Kompensasi terhadap Retensi Karyawan

Setelah data diolah maka diketahui bahwa pengaruh variabel kompensasi dan retensi karyawan memiliki hubungan secara nyata, di mana hubungan tersebut bersifat cukup kuat dan searah yaitu sebesar 0.586. Pada pengujian ini, ada dua pernyataan yang memiliki rata-rata rendah dari pengukuran variabel kompensasi terhadap retensi karyawan, yaitu pasar tenaga kerja yang digunakan oleh perusahaan dalam mengurangi biaya tenaga kerja serta kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan berdasarkan peraturan dari pemerintah. Ini menandakan bahwa pihak perusahaan harus mengkaji ulang dalam pemberian kompensasi. Pada dasarnya, antara perusahaan dan karyawan kurang adanya komunikasi tentang pemberian kompensasi. Karyawan tidak setuju jika pasar tenaga kerja dan peraturan pemerintah menjadi dasar dalam pemberian kompensasi oleh perusahaan. Kompensasi-kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan adalah berupa gaji, tunjangan sakit, THR, uang makan, cuti kerja. Karyawan yang berada di level manajerial, mereka diberi tambahan fasilitas berupa kendaraan.

PENUTUP

Pengaruh variabel kualitas manajer terhadap retensi karyawan pada PT Idola Insani Garment berdasarkan penelitian, memiliki pengaruh yang signifikan. Ini berarti, jika perusahaan ingin meningkatkan retensi karyawan maka variabel kualitas manajer juga harus ditingkatkan karena variabel kualitas manajer juga memberikan kontribusi untuk meningkatkan retensi karyawan pada PT Idola Insani Garmen. Pengaruh variabel kompensasi terhadap retensi karyawan pada PT Idola Insani Garmen berdasarkan penelitian, memiliki pengaruh yang signifikan. Ini berarti, jika perusahaan ingin meningkatkan retensi karyawan maka variabel kompensasi juga harus ditingkatkan karena variabel kompensasi juga memberikan kontribusi untuk meningkatkan retensi karyawan pada PT. Idola Insani Garmen. Jika dilihat dari keseluruhan pengaruh variabel kualitas manajer dan variabel kompensasi terhadap retensi karyawan pada PT Idola Insani Garment memiliki pengaruh yang signifikan. Artinya variabel kualitas manajer dan kompensasi mempunyai pengaruh yang lumayan besar terhadap retensi karyawan. Ini berarti, jika perusahaan ingin meningkatkan retensi karyawan maka variabel kualitas manajer dan kompensasi juga harus ditingkatkan karena kedua variabel ini mempunyai kontribusi yang lumayan besar untuk meningkatkan retensi karyawan pada PT. Idola Insani Garmen.

Saran

Dari data pengujian mengenai Kualitas Manajer pada PT. Idola Insani Garmen mengenai masalah disiplin dari manajernya, terutama pada manajer bagian *Sales* dan *Factory* yang dinilai oleh reponden atau karyawannya masih kurang jadi manajer tersebut harus meningkatkan kedisiplinannya agar para karyawan dapat merasa nyaman dalam bekerja. Lalu masalah yang lain yaitu ketenangan dan berhati-hati seorang manajer dalam mengambil keputusan, terutama pada manajer bagian *accounting* yang dinilai oleh reponden atau karyawannya masih kurang jadi manajer tersebut harus lebih tenang dan berhati-hati lagi dalam mengambil keputusan agar tidak terjadi kesalahan dalam pengambilan keputusan. Serta dalam mengangkat seorang manajer, untuk kedepannya perusahaan harus memperhatikan aspek dari kedisiplinan serta kehati-hatian dalam mengambil keputusan dari seorang manajer yang akan direkrut agar karyawan dapat lebih nyaman bekerja dan dapat menambah tingkat retensi pada karyawan.

Dari data pengujian mengenai Kompensasi pada PT. Idola Insani Garmen mengenai masalah alternatif pasar tenaga kerja yang digunakan perusahaan dalam mengurangi biaya dan menurut reponden atau karyawan masih kurang. Jadi saran dari penulis yaitu perusahaan harus melakukan perekrutan secara eksternal dan tentu saja itu akan memerlukan biaya tetapi karyawan yang didapat akan sesuai dengan kriteria (*qualified*). Lalu masalah yang lain yaitu peraturan pemerintah yang dinilai oleh responden masih tidak sesuai, sebenarnya menurut perusahaan kompensasi yang diberikan telah sesuai dengan peraturan pemerintah. Jadi perusahaan sebaiknya mengkomunikasikan bagaimana proses pemberian kompensasi. Karena pemberian kompensasi juga harus didasarkan pada peraturan pemerintah, sehingga perusahaan harus menjelaskan kepada karyawan kenapa peraturan pemerintah menjadi dasar dalam pemberian kompensasi. Kualitas dari manajer dan kompensasi dari perusahaan sebaiknya dapat dijaga dan dijalankan secara bersamaan dengan lebih baik lagi. Karena berdasarkan hasil penelitian diatas, kualitas manajer dan kompensasi mempunyai pengaruh signifikan yang lumayan besar terhadap retensi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Get Les Mckeown's. (2010). *Definisi retensi karyawan*. Diakses pada 22 September 2010, dari <http://www.articlesbase.com/human-resources-articles/employee-retention-995426.html>
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia* (2nd ed.). Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human resource management* (10th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: dari teori ke praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Triton. (2007). *Manajemen sumber daya manusia: perspektif partnership dan kolektivitas*. Yogyakarta: TUGU Publisher.