

## **PENGARUH SALARY DAN CAREER DEVELOPMENT TERHADAP EMPLOYEE RETENTION MELALUI JOB SATISFACTION PADA HOTEL DI JAKARTA BARAT**

**Nola Suryanis**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trisakti, Jakarta, Indonesia

E-mail: Nolasryns@gmail.com

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh *Salary* dan *Career Development* terhadap *Employee Retention* melalui *Job Satisfaction* pada Hotel di Jakarta Barat. Kinerja inovasi pada penelitian ini difokuskan pada bagaimana perusahaan membut karyawannya bertahan dimana besarnya dampak pandemi . Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh langsung dari responden. Sampel penelitian dipilih menggunakan *non-probability* sehingga dipilih karyawan Ibis group menjadi sampel. Analisis data yang digunakan untuk uji hipotesis yaitu analisis SEM ( *structure equaling models*) dengan menggunakan program PLS 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *salary* dan *career development* memiliki pengaruh positif terhadap *job satisfaction* dan *job satisfaction* memiliki pengaruh positif terhadap *employee retention*. Selain itu, variable *career development* memiliki pengaruh positif terhadap *employee retention* melalui *job satisfaction*. Serta *salary* dan *career development* memiliki pengaruh negatif terhadap *employee retention* dan juga *salary* memiliki pengaruh negatif terhadap *employee retention* melalui *job satisfaction*. Hasil penelitian ini memberikan informasi bahwa dengan adanya peran *salary* dan *career development* yang baik akan meningkatkan *employee retention* perusahaan hotel tersebut. Selain itu, juga dapat dimediasi oleh *job satisfaction* yang baik maka akan meningkatkan keinginan karyawan untuk bertahan.

**Kata Kunci** : *Salary, Career Development, Employee Retention, dan Job Satisfaction*

### **Abstract**

*This study aims to analyze the effect of salary and career development on employee retention through job satisfaction at hotels in West Jakarta. The innovation performance in this study is focused on how companies make their employees survive where the magnitude of the impact of the pandemic is. The data used in this study is primary data obtained directly from the respondents. The research sample was selected using non-probability so that Ibis group employees were selected as*

<b>How to cite:</b>	Nola Suryanis (2022) Pengaruh Salary dan Career Development Terhadap Employee Retention Melalui Job Satisfaction Pada Hotel di Jakarta Barat, (7) 10. Doi: 10.36418/syntax-literate.v7i10.13121
<b>E-ISSN:</b>	2548-1398
<b>Published by:</b>	Ridwan Institute

*the sample. The data analysis used to test the hypothesis is SEM (structure equaling models) analysis using the PLS 3 program. The results show that salary and career development have a positive effect on job satisfaction and job satisfaction has a positive effect on employee retention. In addition, the career development variable has a positive influence on employee retention through job satisfaction. Also salary and career development have a negative effect on employee retention and also salary has a negative effect on employee retention through job satisfaction. The results of this study provide information that having a good salary and career development role will increase employee retention in the hotel company. In addition, it can also be mediated by good job satisfaction, which will increase the desire of employees to survive.*

**Keywords:** *Salary, Career Development, Employee Retention, dan Job Satisfaction*

## **Pendahuluan**

Pesatnya perkembangan teknologi menyebabkan banyak perusahaan yang mengandalkan teknologi daripada seorang karyawan, padahal seorang karyawan sangat penting untuk kemajuan perusahaannya. Hal ini disebabkan karena perkembangan teknologi yang terus berevolusi secara dimanis yang mana hal tersebut dapat terkikis seiring dengan perkembangan waktu berbeda dengan karyawan yang dapat berkembang dan memberikan inovasi bagi perusahaan dengan mengandalkan beberapa aspek saling mendukung satu dengan lainnya.

Beberapa aspek tersebut diantaranya *Salary, Career Development, Job Satisfaction* dan *Employee Retention*, aspek tersebut dipilih karena sangat berkaitan dengan perusahaan untuk mempertahankan karyawannya. Dimana hal tersebut diharapkan berjalan secara selaras untuk dapat berkontribusi dalam kemajuan suatu perusahaan. Dengan adanya keterkaitan antar setiap aspek yang dimiliki, keselarasan yang terbangun untuk mencapai tujuan secara bersamapun menjadi lebih efisien.

Tujuan yang akan dicapai oleh sebuah perusahaan harus didukung dan dilaksanakan sesuai dengan regulasi yang ditetapkan perusahaan, salah satunya yaitu pada perhotelan. Selain indikator diatas, *job satisfaction* juga memiliki peran dalam masalah *employee retention* (Pan *et al.*, 2021). Hal ini mengacu pada perasaan positif yang dimiliki karyawan tentang pekerjaan dan perusahaannya (Mahmood *et al.*, 2018).

Hal tersebut juga didukung oleh Soenanta *et al.*, (2021) Dari penjelasan diatas, *salary* yang didapat dari hasil kerja yang maksimal ketika bekerja dan *career development* dari prestasi kerja yang membuat jenjang karir menjadi lebih baik dapat membuat *job satisfaction* yang didapat oleh karyawan berupa rasa semangat serta dapat memotivasi agar mempengaruhi karyawan untuk selalu melakukan hal yang terbaik bagi perhotelan dan dapat membuat *employee retention* perhotelan tu baik (Pan *et al.*, 2021).

Dari ketiga faktor diatas membuat perhotelan harus memiliki strategi terbaik untuk mempertahankan karyawannya sebab untuk memiliki karyawan yang sesuai dengan perhotelan tersebut nginkan sangat sulit untuk ditemukan. Penelitian ini memiliki

perbedaan dengan artikel utama maupun artikel pendukung dimana perbedaan tersebut dapat dilihat berdasarkan variabel, hasil penelitian dan tempat penelitian, dimana variabel yang dibahas sebelumnya yaitu *task overall performance* yang diganti dengan *task satisfaction*. Dimana topik tersebut memang menjadi topik penelitian yang banyak diinvestigasi oleh para peneliti dengan tempat yang berbeda-beda.

Penelitian sebelumnya menggunakan tempat penelitian yaitu perusahaan *e-trade* dan perusahaan lampu tetapi tempat penelitian yang penulis gunakan yaitu beberapa perhotelan karena dengan adanya situasi saat ini dimana perhotelan berdampak oleh pandemi dan sedang melakukan berbagai cara untuk bertahan dan berkembang lagi. Dimana banyak perhotelan yang mengalami kebangkrutan sehingga banyak karyawan yang harus dilepas ataupun malah mengurangi penghasilan karyawan tanpa mengurangi *task table* mereka untuk mempertahankan perhotelan tersebut.

Bahkan dengan menurunnya citra atau nama dari perhotelan tersebut membuat karir seseorang menjadi lebih buruk. Sehingga dari permasalahan diatas membuat banyak karyawan yang ingin mencari pekerjaan baru yang berdampak pada perhotelan dengan ditandai susah mencari karyawan yang berkualitas seperti dahulu. Lalu lokasi yang penulis pilih adalah di daerah Jakarta Barat karena banyaknya motel di daerah tersebut lalu ketika pandemi menjadi berkurang serta dekat dengan lokasi tinggal dan kampus penulis. Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Salary dan Career Development terhadap Employee Retention melalui Job Satisfaction pada Hotel di Jakarta Barat”.

Tujuan Penelitian ini untuk: (1) Menganalisis pengaruh Positif *Salary* terhadap *Job Satisfaction* pada karyawan Hotel di Jakarta Barat. (2) Menganalisis pengaruh Positif *Career Development* terhadap *Job Satisfaction* pada karyawan Hotel di Jakarta Barat. (3) Menganalisis pengaruh Positif *Job Satisfaction* terhadap *Employee Retention* pada karyawan Hotel di Jakarta Barat. (4) Menganalisis pengaruh Positif *Salary* terhadap *Employee Retention* pada karyawan Hotel di Jakarta Barat. (5) Menganalisis pengaruh Positif *Career Development* terhadap *Employee Retention* pada karyawan Hotel di Jakarta Barat. (6) Menganalisis pengaruh Positif *Salary* terhadap *Employee Retention* dimediasi oleh *Job Satisfaction* pada karyawan Hotel di Jakarta Barat. (7) Menganalisis pengaruh Positif *Career Development* terhadap *Employee Retention* dimediasi oleh *Job Satisfaction* pada karyawan Hotel di Jakarta Barat.

Adapun manfaat dari penelitian ini diharapkan Bagi CEO dan direktur sumber daya manusia perusahaan, diharapkan dapat Memberikan informasi lebih lanjut terkait dalam mendukung perusahaan untuk mengendalikan kinerja karyawan dalam hal *Salary*, *Career Development*, *Job Satisfaction* dan *Employee Retention*.

## **Tinjauan Pustaka**

### ***Salary***

*Salary* memainkan peran penting dalam retensi karyawan dan merupakan salah satu alasan penting bagi seorang karyawan untuk memutuskan apakah dia akan bertahan mengundurkan diri dari suatu pekerjaan (Al Mamun & Hasan, 2017). *Salary* merupakan

balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap (Darham *et al.*, 2021). Gaji yang memuaskan merupakan faktor penting dalam perilaku pencari kerja dan sangat penting untuk mempertahankan pekerja pada posisi kerja saat ini (Thanan *et al.*, 2021).

### **Career Development**

*Career Development* adalah tentang memberikan kesempatan bagi karyawan untuk tumbuh secara pribadi dan profesional (Al-sharafi *et al.*, 2018). Lalu *profession improvement* juga dapat diartikan sebagai kegiatan peningkatan sumber daya manusia untuk karyawan, yang mengacu membantu karyawan untuk mencapai pemahaman wajib atau tingkat keterampilan untuk meningkatkan kinerja mereka (Pan *et al.*, 2021). Dan menurut Ramli *et al.*, (2018), *profession improvement* adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum

### **Job Satisfaction**

*Job Satisfaction* adalah salah satu penahanan yang mengacu pada perasaan positif yang dimiliki karyawan tentang pekerjaan dan organisasinya (Al-sharafi *et al.*, 2018). *Job Satisfaction* juga dapat diartikan sebagai konstruksi sikap tentang kondisi kerja dan perlakuan dalam peran pekerjaan seseorang (Mahmood *et al.*, 2018). Dan menurut Thanan (2021) mendefinisikan bahwa *job satisfaction* adalah sikap yang berhubungan dengan emosi seseorang dan motivasi.

### **Employee Retention**

*Employee Retention* didefinisikan sebagai keputusan karyawan untuk bertahan atau terus bekerja di organisasi mereka saat ini sebagai hasil dari upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk mendorong mereka tetap tinggal. Dan membagi membagi faktor *employee retention* menjadi dua tingkatan: organisasi dan pekerjaan. Faktor organisasi meliputi: manajemen, lingkungan kerja yang membantu, dukungan sosial dan pengembangan karir; faktor pekerjaan meliputi: kompensasi, otonomi, keseimbangan kehidupan kerja, dan beban kerja. (Al-sharafi *et al.*, 2018).

Sedangkan Hipotesis penelitian ini adalah:

- H1. Terdapat pengaruh positif *salary* terhadap *job satisfaction*.
- H2. Terdapat pengaruh positif *career development* terhadap *job satisfaction*
- H3. Terdapat pengaruh positif *job satisfaction* terhadap *employee retention*
- H4. Terdapat pengaruh positif *salary* terhadap *employee retention*
- H5. Terdapat pengaruh positif *career development* terhadap *employee retention*
- H6. Terdapat pengaruh positif *salary* terhadap *employee retention* yang dimediasi oleh *job satisfaction*
- H7. Terdapat pengaruh positif *career development* terhadap *employee retention* yang dimediasi oleh *job satisfaction*.

**Metode Penelitian**

**Populasi dan Penarikan Sampling**

Responden merupakan karyawan tetap dari Ibis Group Hotel di wilayah Jakarta Barat diantaranya Ibis Hotel, Ibis Budget, Ibis Styles. Populasi karyawan tetap Ibis Group Hotel sejumlah 260 orang. Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan form kuesioner secara luring dan daring di Hotel selama 2 (dua) minggu. Teknik pengambilan sampel menggunakan *non-probability sampling*, dimana sampel tidak diberi peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Jenis penentuan sampel yaitu *purposive sampling* dimana penetapan sampel dengan cara menentukan target dari elemen populasi sesuai dengan keinginan peneliti (Sekaran, 2016). Dalam penelitian ini, jumlah sampel yang diambil berdasarkan pendekatan rumus Slovin, dimana rumusnya adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{260}{1 + 260(0,05)^2} = 158$$

Keterangan:

*n*: banyak sampel

*N*: banyaknya populasi

*e*: batas toleransi kesalahan (*error tolerance*) (dalam penelitian ni menggunakan *error* 5% yang artinya *level of confidence* 95%).

Dari perhitungan di atas, maka penelitian ni akan menggunakan 158 sampel penelitian dari 260 total populasi yang ada dengan batas toleransi *e* = 5%.

**Identifikasi Variabel**

1. Variabel bebas, yaitu : *salary* ( X1), *career development* (X2)
2. Variable moderator, yaitu : *job satisfaction* (M).
3. Variable tergantung, yaitu : *employee retention* (Y).

**Instrumen Dan Pengukuran**

**Tabel 1**  
**Indikator Pernyataan Penelitian**

No.	Variabel	Indikator
1.	<i>Salary</i>	Karyawan hotel memiliki gaji yang kompetitif di pasar kerja. Karyawan hotel memiliki gaji di atas rata-rata untuk pekerjaan ni Terdapat sistem kompensasi yang adil untuk karyawan hotel.
2.	<i>Career Development</i>	Prestasi kerja yang baik menjadi hal yang paling penting untuk memajukan karir. Karyawan diberikan peluang untuk melakukan promosi jabatan. Perlunya mentor yang menawarkan bimbingan nformal. Karyawan diberikan peluang untuk meningkatkan kemampuan

		secara terbuka.
3.	<i>Job Satisfaction</i>	Sistem penggajian di hotel ni sudah sesuai dengan aturan yang berlaku. Terdapat asuransi kesehatan untuk karyawan hotel dan keluarganya. Terdapat bonus setiap tahun yang diterima oleh karyawan hotel dari perusahaan. Karyawan hotel menerima tunjangan hari besar keagamaan. Terdapat hak cuti tahunan untuk karyawan hotel.
4.	<i>Employee Retention</i>	Perusahaan memperhatikan penempatan karyawan sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki karyawan. Perusahaan mengelola tempat kerja senyaman mungkin bagi karyawan. Pimpinan perusahaan berupaya untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan saling mendukung antar karyawan. Kinerja karyawan dievaluasi oleh perusahaan untuk menentukan jenjang karir. Setiap tahun ada waktu bagi karyawan untuk rekreasi bersama.

Seluruh indikator diukur menggunakan skala likert dengan menggunakan 5 pilihan skor, yakni: 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Cukup Setuju, 4 = Setuju, 5 = Sangat Setuju. Seluruh variabel penelitian berskala interval.

Pengukuran penilaian atas pendapat responden dilakukan berdasarkan skala interval yang dikemukakan oleh Lin (2021) yaitu skala *Likert*. Skala *Likert* yang digunakan dari nilai 1 sampai 5, dengan pengertian skala 1= sangat tidak setuju, skala 2= tidak setuju, skala 3=cukup setuju, skala 4= setuju, skala 5= sangat setuju.

### Uji Validitas

**Tabel 2**  
*Factor Loading Based on Sample*

<i>Factor Loading</i>	<i>Sample Size</i>
0,30	350
0,35	250
0,40	200
<b>0,45</b>	<b>150</b>
0,50	120
0,55	100
0,60	85
0,65	70
0,70	60
0,75	50

Sumber: (Hair *et al.*, 2019)

Banyaknya jumlah sampel yang diteliti sebesar 158 orang, sehingga jika nilai *factor loading*  $\leq 0,45$  maka indikator dinyatakan tidak valid dan jika nilai *factor loading*  $> 0,45$  maka indikator dinyatakan valid.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Validitas Variabel *Salary***

No	Item Pernyataan	<i>Factor Loading</i>	Keputusan
1	Karyawan hotel memiliki gaji yang kompetitif di pasar kerja.	0,806	Valid
2	Karyawan hotel memiliki gaji di atas rata-rata untuk pekerjaan ni	0,901	Valid
3	Terdapat sistem kompensasi yang adil untuk karyawan hotel.	0,832	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan AMOS 21 (terlampir)

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Validitas Variabel *Career Development***

No	Item Pernyataan	<i>Factor Loading</i>	Keputusan
1	Prestasi kerja yang baik menjadi hal yang paling penting untuk memajukan karir.	0,818	Valid
2	Karyawan diberikan peluang untuk melakukan promosi jabatan.	0,825	Valid
3	Perlunya mentor yang menawarkan bimbingan nformal.	0,776	Valid
4	Karyawan diberikan peluang untuk meningkatkan kemampuan secara terbuka	0,886	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan AMOS 21 (terlampir)

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Validitas Variabel *Job Satisfaction***

No	Item Pernyataan	<i>Factor Loading</i>	Keputusan
1	Sistem penggajian di hotel ni sudah sesuai dengan aturan yang berlaku.	0,719	Valid
2	Terdapat asuransi kesehatan untuk karyawan hotel dan keluarganya.	0,769	Valid
3	Terdapat bonus setiap tahun yang diterima oleh	0,832	Valid

No	Item Pernyataan	Factor Loading	Keputusan
	karyawan hotel dari perusahaan.		
4	Karyawan hotel menerima tunjangan hari besar keagamaan.	0,801	Valid
5	Terdapat hak cuti tahunan untuk karyawan hotel.	0,849	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan AMOS 21 (terlampir)

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Validitas Variabel *Employee Retention***

No	Item Pernyataan	Factor Loading	Keputusan
1	Perusahaan memperhatikan penempatan karyawan sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki karyawan.	0,841	Valid
2	Perusahaan mengelola tempat kerja senyaman mungkin bagi karyawan.	0,832	Valid
3	Pimpinan perusahaan berupaya untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan saling mendukung antar karyawan.	0,829	Valid
4	Kinerja karyawan dievaluasi oleh perusahaan untuk menentukan jenjang karir.	0,851	Valid
5	Setiap tahun ada waktu bagi karyawan untuk rekreasi bersama.	0,798	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan AMOS 21 (terlampir)

### Uji Reliabilitas

Menurut Sekaran (2016), reliabilitas adalah suatu pengukuran yang memiliki konsistensi jika dilakukan pengujiannya secara berulang. Setiap indikator menggunakan metode *cronbach's alpha* dengan bantuan *software* SPSS. Dasar pengambilannya menurut Hair et al., (2019) dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Jika Cronbach's alpha  $\geq 0,70$  maka indikator dinyatakan konsisten (*reliable*).
2. Jika Cronbach's alpha  $< 0,70$  maka indikator dinyatakan tidak konsisten (*unreliable*)

Adapun hasil dari pengujian reliabilitas antara lain sebagai berikut:



**Tabel 7**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Jumlah indikator	Cronbach Alpha	Keputusan
<i>Salary</i>	3	0,881	Reliabel
<i>Career Development</i>	4	0,894	Reliabel
<i>Job Satisfaction</i>	5	0,893	Reliabel
<i>Employee Retention</i>	5	0,917	Reliabel

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 25 (terlampir)

### Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Model* (SEM), dimana SEM adalah metode analisis *multivariate* berkelanjutan yang bersifat kompleks dan dapat digambarkan keterkaitan hubungan linier secara simultan. *Software* yang digunakan adalah AMOS. Dalam metodel SEM, diperlukan pengujian kesesuaian model *goodness of fit* yang dilihat melalui kriteria pengukuran sebagai berikut:

a. *Absolute Fit Measures*

Pengukuran *absolute fit* merupakan pengukuran secara langsung dan mengukur model fit secara menyeluruh. Terdiri atas beberapa kriteria *Significance Probability*, *Goodness Fit Index* (GFI), dan *The Root Mean Square Error of Aproximantion* (RMSEA).

b. *Incremental Fit Measures*

Pengukuran *ncremental fit* merupakan pengukuran yang membandingkan model yang diajukan dengan model lainnya yang telah dispesifikasi oleh peneliti. Terdiri atas beberapa kriteria yaitu *Normed Fit Index* (NFI), *Tucker Lewis Index* (TLI), *Comparative Fit Index* (CFI), *Relative Fit Index* (RFI) dan *ncremental Fit Index* (IFI).

c. *Parsimonious Fit Measiure*

Pengukuran *parsimonious fit* merupakan pengukuran yang digunakan untuk melakukan penyesuaian pengukuran yang fit, untuk dapat membandingkan antar model dengan jumlah koefisien yang berbeda. Terdapat beberapa kriteria yaitu *Adjusted Goodness of Fit Index* (AGFI).

Berikut adalah hasil dari uji kesesuaian model dalam penelitian ni:

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Goodness of Fit Model**

Jenis Pengukuran	Pengukuran	Nilai	Cut Off	Kesimpulan
<i>Absolute fit measures</i>	Sig Probability	0,000	$\geq 0,05$	<i>Poor Fit</i>
	RMSEA	0,069	$\leq 0,08$	<i>Goodness of Fit</i>

<i>Incremental fit measure</i>	GFI	0,875	$\geq 0,90$	<i>Marginal Fit</i>
	IFI	0,964	$\geq 0,90$	<i>Goodness of Fit</i>
	NFI	0,919	$\geq 0,90$	<i>Goodness of Fit</i>
	TLI	0,956	$\geq 0,90$	<i>Goodness of Fit</i>
	CFI	0,963	$\geq 0,90$	<i>Goodness of Fit</i>
<i>Parsimonius fit measure</i>	RFI	0,902	$\geq 0,90$	<i>Goodness of Fit</i>
	AGFI	0,831	$\leq$ Nilai GFI	<i>Goodness of Fit</i>

Sumber: Data diolah menggunakan AMOS 21 (terlampir).

### Deskripsi Data Penelitian

Sampel yang sesuai dengan perhitungan slovin dalam penelitian ini sebanyak 158 responden. Adapun karakteristik responden dari penelitian ini meliputi gender, usia, status pekerjaan dan pendapatan setiap bulan adalah sebagai berikut:

**Tabel 9**  
**Profil Responden Berdasarkan Gender**

Gender	Frekuensi	Persentase (%)
Laki – Laki	87	55,1
Perempuan	71	44,9
<b>Total</b>	<b>158</b>	<b>100</b>

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 25 (terlampir)

**Tabel 10**  
**Profil Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
18 – 22 tahun	21	13,3
23 – 27 tahun	50	31,6
28 – 33 tahun	41	25,9
34 – 39 tahun	31	19,6
>x40 tahun	15	9,5
<b>Total</b>	<b>158</b>	<b>100</b>

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 25 (terlampir)

**Tabel 11**  
**Profil Responden Berdasarkan Pendapatan**

Pendapatan	Frekuensi	Persentase (%)
Rp 3.000.000 – Rp 5.000.000	49	31
Rp 5.000.001 – Rp 7.000.000	70	44,3
Rp 7.000.001 – Rp 10.000.000	29	18,4
>XRp 10.000.000	10	6,3

<b>Total</b>	<b>158</b>	<b>100</b>
--------------	------------	------------

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 25 (terlampir)

### Statistik Deskriptif

**Tabel 11**  
**Statistik Deskriptif Salary**

<b>Indikator</b>	<b>Mean</b>	<b>Standar Deviasi</b>
Karyawan hotel memiliki gaji yang kompetitif di pasar kerja.	4,051	0,922
Karyawan hotel memiliki gaji di atas rata-rata untuk pekerjaan ni	3,994	0,987
Terdapat sistem kompensasi yang adil untuk karyawan hotel.	4,089	0,933
<b>Rata – rata Salary</b>	<b>4,044</b>	<b>0,948</b>

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 25 (terlampir)

**Tabel 12**  
**Statistik Deskriptif Career Development**

<b>Indikator</b>	<b>Mean</b>	<b>Standar Deviasi</b>
Prestasi kerja yang baik menjadi hal yang paling penting untuk memajukan karir.	4,177	0,994
Karyawan diberikan peluang untuk melakukan promosi jabatan.	4,108	0,935
Perlunya mentor yang menawarkan bimbingan nformal.	4,139	0,892
Karyawan diberikan peluang untuk meningkatkan kemampuan secara terbuka	4,285	0,911
<b>Rata – rata Career Development</b>	<b>4,177</b>	<b>0,933</b>

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 25 (terlampir)

**Tabel 13**  
**Statistik Deskriptif Job Satisfaction**

<b>Indikator</b>	<b>Mean</b>	<b>Standar Deviasi</b>
Sistem penggajian di hotel ni sudah sesuai dengan aturan yang berlaku.	4,158	0,941
Terdapat asuransi kesehatan untuk karyawan hotel dan keluarganya.	4,234	0,972
Terdapat bonus setiap tahun yang diterima oleh karyawan hotel dari perusahaan.	4,272	1,007

Karyawan hotel menerima tunjangan hari besar keagamaan.	4,373	0,934
Terdapat hak cuti tahunan untuk karyawan hotel.	4,298	0,934
<b>Rata – rata <i>Job Satisfaction</i></b>	<b>4,267</b>	<b>0,958</b>

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 25 (terlampir)

**Tabel 14**  
**Statistik Deskriptif *Employee Retention***

<b>Indikator</b>	<b>Mean</b>	<b>Standar Deviasi</b>
Perusahaan memperhatikan penempatan karyawan sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki karyawan.	4,272	0,928
Perusahaan mengelola tempat kerja senyaman mungkin bagi karyawan.	4,266	0,913
Pimpinan perusahaan berupaya untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan saling mendukung antar karyawan.	4,310	0,888
Kinerja karyawan dievaluasi oleh perusahaan untuk menentukan jenjang karir.	4,215	0,967
Setiap tahun ada waktu bagi karyawan untuk rekreasi bersama.	4,317	0,978
<b>Rata – rata <i>Employee Retention</i></b>	<b>4,276</b>	<b>0,935</b>

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 25 (terlampir)

### Analisis Data

Pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel independent dan variabel intervening terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai  $p\text{-value} > 0,05$  maka  $H_0$  diterima
2. Jika nilai  $p\text{-value} < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak.

**Tabel 19**  
**Hasil Pengujian Hipotesis**

<b>Hipotesis</b>	<b>Estimate</b>	<b>p-value</b>	<b>Keputusan</b>
$H_1$ : <i>Salary</i> berpengaruh positif terhadap <i>Job Satisfaction</i> .	0,187	0,040	didukung
$H_2$ : <i>Career Development</i> berpengaruh positif terhadap <i>Job Satisfaction</i> .	0,194	0,000	didukung
$H_3$ : <i>Job Satisfaction</i> berpengaruh positif terhadap <i>Employee Retention</i> .	0,147	0,000	didukung

H4: <i>Salary</i> berpengaruh positif terhadap <i>Employee Retention</i> .	004	185	ditolak
H5: <i>Career Development</i> berpengaruh positif terhadap <i>Employee Retention</i> .	023	165	ditolak
H6: <i>Salary</i> berpengaruh positif terhadap <i>Employee Retention</i> yang dimediasi oleh <i>Job Satisfaction</i> .	079	057	ditolak
H7: <i>Career Development</i> berpengaruh positif terhadap <i>Employee Retention</i> yang dimediasi oleh <i>Job Satisfaction</i> .	087	005	didukung

**Sumber: Data diolah menggunakan AMOS 21 (Terlampir).**

H1: *Salary* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*.

H2: *Career Development* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*.

H3: *Job Satisfaction* berpengaruh positif terhadap *Employee Retention*.

H5: *Career Development* berpengaruh negatif terhadap *Employee Retention*.

H4: *Salary* berpengaruh negatif terhadap *Employee Retention*.

H6: *Salary* berpengaruh negatif terhadap *Employee Retention* yang dimediasi oleh *Job Satisfaction*.

H7: Terdapat pengaruh positif *Career Development* terhadap *Employee Retention* yang dimediasi oleh *Job Satisfaction*.

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa: (1) *Salary* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*. Ketika *Salary* yang diterima karyawan tinggi, maka akan memperkuat *Job Satisfaction* dari masing – masing karyawan. Gaji merupakan salah satu bentuk kompensasi bagi karyawan oleh perusahaan. Jika gaji yang diterima karyawan sesuai dengan harapan dan pekerjaannya, maka karyawan akan merasa puas dengan apa yang telah didapat. (2) *Career Development* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*. Ketika *Career Development* dari karyawan tinggi, maka akan memperkuat *Job Satisfaction* pada karyawan di perusahaan. Pengembangan karir akan lebih baik terbentuk jika seorang karyawan terfokus pada manajemen karir yang baik sesuai dengan aturan yang berlaku, sehingga berdampak pada peningkatan *job satisfaction* yang tercermin dari kondisi perusahaan melalui tingkat kesadaran untuk merasa diperhatikan dan dihargai dalam bekerja di perusahaan. (3) *Job Satisfaction* berpengaruh positif terhadap *Employee Retention*. Ketika seorang karyawan memiliki *job satisfaction* yang tinggi, maka keinginan karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan juga akan besar. Perusahaan harus mampu memberikan kepuasan yang tinggi kepada para karyawannya, dimana salah satu cara untuk menciptakan karyawan yang puas adalah dengan

memberikan gaji secara adil, memberikan fasilitas yang lengkap kepada karyawan dan memahami keinginan karyawan adalah salah satu cara agar karyawan tetap ingin bekerja di perusahaan. (4) *Salary* berpengaruh negatif terhadap *Employee Retention*. Ketika gaji yang diterima besar, akan tetapi keinginan karyawan untuk bertahan di perusahaan menjadi rendah. Karyawan dengan gaji yang besar nyatanya tidak bisa membuat mereka bertahan di perusahaan. Mereka menginginkan adanya pengalaman di bidang lain dengan *challenge* yang berbeda agar *skill* yang dimiliki bertambah. (5) *Career Development* tidak berpengaruh positif terhadap *Employee Retention*. Ketika *Career Development* pada karyawan tinggi, maka akan memperlemah *Employee Retention* para karyawan di perusahaan. Pengembangan karir karyawan berpotensi memperlemah retensi karyawan. Karyawan dengan jenjang karir yang baik tidak ingin bertahan di suatu perusahaan dengan lama. Biasanya karyawan yang memiliki jabatan bagus justru akan mencari tempat lain agar gaji yang didapat lebih besar. (6) *Salary* tidak berpengaruh positif terhadap *Employee Retention* yang dimediasi oleh *Job Satisfaction*. Terdapat beberapa faktor yang membuat karyawan tidak ingin bertahan di perusahaan seperti lingkungan, birokrasi perusahaan yang rumit, adanya budaya senioritas dalam perusahaan menjadi faktor pendukung mengapa karyawan merasa tidak nyaman dalam perusahaan. Tingginya gaji dalam kompensasi yang diberikan pada karyawan menandakan besarnya apresiasi perusahaan terhadap karyawan dan dapat membuat karyawan lebih ingin bertahan di perusahaan tersebut. Namun, hal tersebut menjadi tidak puas ketika efek pandemi COVID 19 yang mewabah di Indonesia. Sehingga karyawan mau tidak mau jika gajinya dipotong demi keamanan stabilitas perusahaan. Makanya yang terjadi adalah *turnover* pada perusahaan secara besar – besaran. (7) *Career Development* berpengaruh positif terhadap *Employee Retention* yang dimediasi oleh *Job Satisfaction*. Karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya apabila hasil kerjanya diapresiasi dengan salah satu caranya adalah kenaikan jenjang karir. Ketika jenjang karir dari karyawan perlahan meningkat, maka keinginan karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan juga akan semakin tinggi karena mereka sudah puas dengan jenjang karir yang diterima.

## BIBLIOGRAFI

- Haldorai K, Kim WG, Garcia RLF, et al. Synthesizing the effects of green experiential quality, green equity, green image and green experiential satisfaction on green switching intention. *Int J Contemp Hosp Manag.* 2021;13(3):1689-1699. doi:10.1108/EJM-04-2013-0200
- Al-sharafi H. The Effect of Training and Career Development on Employees Retention – A Study on the Telecommunication Organizations in Yemen. *J Soc Sci Res.* 2018;(SPI 2):420-430. doi:10.32861/jssr.spi2.420.430
- Mahmood A, Akhtar MN, Talat U, Shuai C, Hyatt JC. Specific HR practices and employee commitment: the mediating role of job satisfaction. *Empl Relations.* 2019;41(3):420-435. doi:10.1108/ER-03-2018-0074
- Soenanta A, Akbar M, Sariwulan RT. The effect of job satisfaction and organizational commitment to employee retention in a lighting company. *Issues Bus Manag Econ.* 2020;8(4):97-103. doi:10.15739/IBME.20.009
- Μηχανικων TM, Κοκκινου Ε, Καραμάνου Ασπασία, et al. No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. *Kaos GL Derg.* 2020;8(75):147-154. <https://doi.org/10.1016/j.jnc.2020.125798%0A>
- Thanan RR, Pio RJ, Kalangi JAF. Pengaruh Gaji, Insentif, dan Bonus terhadap Kepuasan Kerja Mitra Pengemudi Grab Car PT. Solusi Transportasi Indonesia Cabang Kota Manado. *J Adm Bisnis.* 2021;11(2):53-60.
- Ramli AH, Yudhistira R. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Infomedia Solusi Humanika di Jakarta. *Pros Semin Nas Cendekiawan.* Published online 2018:811-816.
- Anwar M, Shahzad K. Impact of work-life conflict on perceived employee performance: Evidence from Pakistan. *Eur J Econ Financ Adm Sci.* 2011;31(31):82-86.
- Gardner DG, Van Dyne L, Pierce JL. The effects of pay level on organization-based self-esteem and performance: A field study. *J Occup Organ Psychol.* 2004;77(3):307-322. doi:10.1348/0963179041752646
- Purnama DR, Mayliza R. Pengaruh Employee Retention terhadap Turnover Intention dan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Lubuk Buaya Cabang Padang. *OSF Prepr.* Published online 2019:1-16. <https://osf.io/h2jqp/>
- Ardiansyah F, Budiono B. Pengaruh Kompensasi Terhadap Employee Engagement Dan Dampaknya Pada Employee Performance. *J Ilmu Manaj.* 2022;10:110-122.
- LEOVANNI E. Dampak Career Plateau Terhadap Job Satisfaction Karyawan Gerai Minimarket Di Palembang. *Analisis.* 2021;11(1):93-113. doi:10.37478/als.v11i1.838

Pengaruh Salary dan Career Development Terhadap Employee Retention Melalui Job Satisfaction Pada Hotel di Jakarta Barat

- Hardani, Auliya NH, Andriani H, et al. *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Pustaka Ilmu; 2020.
- Villajos E, Tordera N, Peiró JM, van Veldhoven M. Refinement and validation of a comprehensive scale for measuring HR practices aimed at performance-enhancement and employee-support. *Eur Manag J.* 2019;37(3):387-397. doi:10.1016/j.emj.2018.10.003
- Handoko TH. Pengantar Manajemen Karangan T . Hani Handoko Bab 2. *Faizal Nuzul Razak Hamid, SE.* 2012;1(1):30. [https://www.academia.edu/12124668/Buku\\_Karya\\_T.Hani\\_Handoko](https://www.academia.edu/12124668/Buku_Karya_T.Hani_Handoko)
- Hair JF, Black WC, Babin BJ, Anderson RE, Black WC, Anderson RE. *Multivariate Data Analysis*. 8th ed.; 2019. doi:10.1002/9781119409137.ch4
- Falahat M, Gee SK, Liew CM. A model for turnover intention: Banking industry in Malaysia. *Asian Acad Manag J.* 2019;24:79-91. doi:10.21315/aamj2019.24.s2.6
- Rahayu M, Rasid F, Tannady H. Effect of Career Training and Development on Job Satisfaction and its Implications for the Organizational Commitment of Regional Secretariat (SETDA) Employees of Jambi Provincial Government. *Int Rev Manag Mark.* 2019;9(1):79-89.

---

**Copyright holder:**

Nola Suryanis (2022)

**First publication right:**

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

**This article is licensed under:**

