

Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Retensi Karyawan Generasi Z pada Industri Coffe Shop di Daerah Istimewa Yogyakarta

Hairul Purwanto¹ Awan Santosa²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta,
Kabupaten Sleman, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, Indonesia^{1,2}
Email: hairul.purwanto123@gmail.com¹ awan@mercubuana-yogya.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi, dan budaya organisasi terhadap retensi karyawan generasi Z pada industri coffee shop di Daerah Istimewa Yogyakarta. Permasalahan utama yang dihadapi adalah tingginya tingkat turnover karyawan dari kalangan generasi Z, yang memiliki karakteristik kerja yang berbeda dibanding generasi sebelumnya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Data diperoleh dari 100 responden melalui penyebaran kuesioner secara daring kepada karyawan generasi Z yang bekerja di coffee shop dan telah memiliki masa kerja minimal enam bulan. Instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya, serta dianalisis menggunakan regresi linier berganda melalui program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi, motivasi, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan. Secara parsial, ketiga variabel bebas tersebut juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi. Temuan ini mengindikasikan bahwa untuk meningkatkan loyalitas dan keberlangsungan kerja karyawan generasi Z, perusahaan perlu memberikan kompensasi yang adil dan kompetitif, menciptakan motivasi kerja yang tinggi, serta membangun budaya organisasi yang positif, terbuka, dan mendukung perkembangan individu. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar dalam pengambilan kebijakan strategis terkait manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks mempertahankan karyawan muda di sektor jasa.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi, Budaya organisasi, Retensi Karyawan

Abstract

This study aims to examine the effect of compensation, motivation, and organizational culture on the retention of Generation Z employees in the coffee shop industry in the Special Region of Yogyakarta. The research addresses the issue of high employee turnover among Generation Z, a cohort known for having distinct work characteristics compared to previous generations. Using a quantitative approach with an associative method, data were collected from 100 Generation Z employees through an online questionnaire. Respondents were required to have at least six months of work experience in a coffee shop. The research instruments were tested for validity and reliability, and data were analyzed using multiple linear regression with the SPSS software. The results show that compensation, motivation, and organizational culture simultaneously and positively influence employee retention. Individually, each variable also has a significant positive effect. These findings suggest that providing fair compensation, fostering strong motivation, and cultivating a positive organizational culture are key strategies for improving the retention of Generation Z employees. The results offer valuable insights for strategic human resource management in the service industry

Keywords: Compensation, Motivation, Organizational Culture, Employee Retention



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Tantangan dalam mempertahankan karyawan menjadi semakin kompleks, dalam era globalisasi yang berkembang pesat khususnya pada generasi Z yang memiliki karakteristik yang berbeda dengan generasi sebelumnya. Oleh karena itu, diperlukan strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif guna meningkatkan retensi karyawan, terutama dari generasi Z.

Beberapa faktor yang di anggap memiliki peran signifikan dalam meningkatkan retensi karyawan meliputi kompensasi yang kompetitif, motivasi kerja yang kuat, budaya organisasi yang inklusif dan adaptif, serta kemampuan perusahaan dalam menghindari retensi karyawan (Nathania & Wijaya, 2024). Kompensasi tidak hanya terbatas pada gaji pokok, tetapi juga mencakup insentif, tunjangan, dan berbagai bentuk penghargaan lainnya (Rakhmana *et al*, 2024). Di sisi lain, motivasi merefleksikan dorongan internal individu untuk memberikan kontribusi optimal di lingkungan kerja. Budaya organisasi yang positif dapat menumbuhkan rasa memiliki dan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Menurut Pratiwi *et al*, (2020) retensi karyawan merupakan kemampuan perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang memiliki potensi tinggi agar tetap bekerja dan loyal terhadap organisasi. Sedangkan menurut Millena & Mon, (2022) retensi karyawan adalah kebijakan dan tindakan yang diterapkan perusahaan untuk memastikan karyawan tetap bertahan dalam organisasi dalam jangka waktu yang lebih lama. Menurut Suka (2022) retensi karyawan yang efektif dapat dilihat dari komitmen organisasi dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, yang pada gilirannya mendukung peningkatan kinerja perusahaan tersebut.

Mempertahankan karyawan yang berkualitas merupakan faktor krusial bagi kesuksesan jangka panjang perusahaan. Salah satu pendekatan untuk mencapai hal ini adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan serta kesejahteraan karyawan. Ini dapat dilakukan melalui program pelatihan yang berkelanjutan, agar karyawan merasa terus berkembang dan memiliki jalur karir yang jelas. Selain itu, pemberian kompensasi dan manfaat yang kompetitif akan membuat karyawan merasa dihargai (Rakhmana *et al*, 2024). Membangun budaya kerja yang positif, menjaga komunikasi yang terbuka, serta memperhatikan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi juga menjadi faktor kunci dalam menjaga kepuasan karyawan (Wisanggeni *et al*, 2024). Dengan memahami kebutuhan dan aspirasi karyawan, perusahaan dapat meningkatkan loyalitas dan mengurangi tingkat turnover, sehingga terbentuk tim yang solid dan berdedikasi untuk jangka panjang. Salah satu faktor yang mempengaruhi retensi karyawan adalah kompensasi. Menurut Widodo & Yandi (2022) kompensasi merupakan segala bentuk pemberian yang diterima oleh karyawan, baik dalam bentuk fisik maupun nonfisik. Kompensasi mencakup seluruh bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai apresiasi atas kontribusi dan hasil kerja mereka di suatu perusahaan, yang dapat berupa uang maupun barang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Istilah ini sangat erat kaitannya dengan penghargaan finansial (*financial reward*) yang diberikan berdasarkan hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan. Menurut Faris (2022) kompensasi menjadi salah satu faktor utama yang mendorong karyawan untuk tetap bekerja, karena kompensasi yang diterima mampu memenuhi kebutuhan hidup mereka, baik yang bersifat primer maupun sekunder. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian serius terhadap pentingnya pemberian kompensasi bagi karyawan. Adapun pengaruh kompensasi terhadap retensi karyawan didukung oleh hasil penelitian Pradipta & Suwandana (2019) kompensasi terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Artinya, semakin optimal kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, maka tingkat retensi karyawan pun cenderung meningkat. Sedangkan penelitian Armaniah *et al* (2023) menemukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan. Hal ini disebabkan karena karyawan cenderung lebih dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan faktor non-finansial seperti lingkungan kerja serta peluang pengembangan karier, dibandingkan kompensasi semata.

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi retensi karyawan adalah motivasi. Menurut Sari *et al* (2020) motivasi adalah suatu proses psikologis yang mendorong seseorang untuk bertindak. Seorang manajer perlu menghadapi dua faktor yang memengaruhi kinerja individu

dalam upaya memotivasi bawahannya, yaitu keinginan dan kemampuan dalam bekerja. Menurut Millena & Mon (2022) motivasi adalah suatu kondisi atau energi yang mendorong karyawan untuk bergerak secara terarah dalam mencapai tujuan organisasi. Sikap mental yang positif dan mendukung terhadap lingkungan kerja akan memperkuat dorongan tersebut, sehingga karyawan dapat mencapai tingkat motivasi kerja yang optimal. Adapun pengaruh kompensasi terhadap retensi karyawan didukung oleh hasil penelitian Taufiqurokhman *et al* (2023) berpengaruh positif signifikan hal ini dikarenakan peran penting motivasi dalam menumbuhkan komitmen dan kepuasan kerja pada karyawan. Sedangkan penelitian Suwaji & Sabella (2019) motivasi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap retensi karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa rendahnya motivasi yang diberikan oleh perusahaan dapat menyebabkan menurunnya tingkat retensi karyawan.

Adapun faktor selanjutnya yang mempengaruhi retensi karyawan adalah budaya organisasi. Menurut Suwaji & Sabella (2019) budaya organisasi yang mencakup nilai-nilai dan pedoman dalam suatu perusahaan, memiliki beragam definisi secara luas. Penerapan budaya organisasi di setiap perusahaan bertujuan sama, yaitu untuk mencapai target atau tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Muis (2018) budaya organisasi, yang mencakup nilai-nilai dan pedoman dalam suatu perusahaan, memiliki beragam definisi secara luas. Namun, pada dasarnya penerapan budaya organisasi di setiap perusahaan bertujuan sama, yaitu untuk mencapai target atau tujuan perusahaan. Adapun pengaruh budaya organisasi terhadap retensi karyawan didukung oleh hasil penelitian Wandara & Wibawa (2020) dimana budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan berarti bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kecenderungan karyawan untuk bertahan di perusahaan. Sedangkan penelitian Oktaviani *et al* (2025) menemukan budaya organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap retensi kerja menunjukkan bahwa meskipun budaya organisasi berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, faktor ini tidak secara langsung mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor lain yang lebih dominan, seperti kompensasi yang diberikan, kesempatan pengembangan karir, atau kepuasan pribadi karyawan terhadap pekerjaan mereka.

Sejalan dengan meningkatnya tuntutan yang dihadapi, industri coffee shop sebagai sektor usaha yang berkembang pesat di Daerah Istimewa Yogyakarta turut menghadapi tantangan dalam mempertahankan stabilitas sumber daya manusia, khususnya dari kalangan generasi Z. Banyak pelaku usaha coffee shop menghadapi tingkat retensi yang tinggi, khususnya di kalangan karyawan muda. Kondisi ini berdampak pada efisiensi operasional serta menurunkan kualitas layanan kepada pelanggan. Penelitian sebelumnya menekankan pentingnya evaluasi perusahaan untuk mengatasi tantangan yang dihadapi karyawan dalam mempertahankan retensi. Tingginya tingkat retensi karyawan menjadi tantangan utama yang dihadapi oleh pihak manajemen. Generasi Z dikenal memiliki preferensi terhadap lingkungan kerja yang mendukung, dengan penekanan pada kompensasi yang layak, motivasi yang sesuai, serta budaya organisasi yang positif. Kompensasi yang dimaksud tidak hanya sebatas gaji pokok, tetapi juga mencakup insentif, tunjangan, dan berbagai penghargaan lainnya. Sementara itu, motivasi kerja berperan sebagai dorongan internal yang mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi yang optimal. Di sisi lain, budaya organisasi yang inklusif dan mendorong keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi juga menjadi faktor penting dalam mempertahankan karyawan. Dengan demikian, penelitian ini akan mengangkat judul "Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap Retensi Karyawan Generasi Z pada Industri Coffe Shop di Daerah Istimewa Yogyakarta".

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan generasi Z pada Industri Coffe Shop di Daerah Istimewa Yogyakarta? Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan generasi Z pada Industri Coffe Shop di Daerah Istimewa Yogyakarta? Apakah budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan generasi Z pada Industri Coffe Shop di Daerah Istimewa Yogyakarta? Tujuan dari permasalahan penelitian saya adalah sebagai berikut: Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap retensi karyawan generasi Z pada Industri Coffe Shop di Daerah Istimewa Yogyakarta. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap retensi karyawan generasi Z pada Industri Coffe Shop di Daerah Istimewa Yogyakarta. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap retensi karyawan generasi Z pada Industri Coffe Shop di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Penelitian Pendahulu dan Pengembangan Hipotesis Pengaruh Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan

Kompensasi merupakan bentuk apresiasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai balasan atas usaha dan peran mereka dalam menjalankan tugas. Bentuk kompensasi ini bisa bermacam-macam, mulai dari gaji pokok, tunjangan, bonus, hingga insentif lainnya. Menurut Rony *et al* (2023) kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap tingkat retensi karyawan dalam suatu organisasi. Semakin baik sistem kompensasi yang diterapkan baik dalam bentuk gaji, tunjangan, maupun insentif semakin besar pula kemungkinan karyawan untuk tetap bertahan dan loyal terhadap perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak hanya sekedar bentuk imbalan, tetapi juga menjadi faktor penting yang memengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan dalam jangka panjang (Suwaji & Sabella 2019). Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, maka semakin besar pula kecenderungan karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi tersebut (Suta & Ardana 2018). Dalam penelitian (Pradipta & Suwandana, 2019) pemberian kompensasi memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap tingkat retensi karyawan, semakin optimal kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, maka semakin tinggi pula kecenderungan karyawan untuk tetap bertahan dalam perusahaan tersebut. Penelitian Aditeresna & Mujiati (2018) menemukan kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Perhatian dalam pemberian gaji dan tunjangan yang sesuai menjadi hal yang penting, karena kompensasi yang tepat dapat mendorong peningkatan tingkat retensi karyawan dalam perusahaan. Dalam penelitian (Prajodi & Amalya 2024) kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Semakin menarik bentuk kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, maka semakin rendah pula kecenderungan karyawan untuk meninggalkan atau berpindah ke perusahaan lain. Berdasarkan hipotesis diatas dapat di simpulkan hipotesis satu dapat dirumuskan sebagai berikut: Hipotesis 1: Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap retensi karyawan generasi Z pada Industri Coffe Shop di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Pengaruh Motivaasi Terhadap Retensi Karyawan

Menurut Liana & Denjayanti, (2022) motivasi merupakan suatu proses yang berperan dalam mendorong serta mengarahkan individu untuk mengembangkan potensi dirinya, sehingga mampu selaras dengan pencapaian tujuan organisasi. (Taufiqurokhman et al 2023) menjelaskan karyawan yang memiliki tingkat motivasi tinggi cenderung lebih aktif dalam menjalankan tugasnya, menunjukkan kepuasan kerja yang lebih optimal, serta memiliki komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Dalam hasil penelitian

(Permata & Rahardja, 2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap retensi karyawan. Karyawan cenderung menunjukkan loyalitas apabila mereka merasa terdorong untuk bekerja dengan semangat, terutama ketika menerima upah yang layak dan sesuai dengan ketentuan UMK, sehingga kebutuhan hidup mereka dapat terpenuhi. Menurut Sofianti & Susanto, (2024) motivasi kerja berpengaruh signifikan, Ketika karyawan merasa usahanya dihargai dan memiliki dorongan kuat untuk meraih tujuan bersama, mereka cenderung memilih bertahan di perusahaan karena merasa puas serta kebutuhan profesionalnya telah tercapai. Dalam penelitian (Shah & Asad, 2018) menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap retensi karyawan. Karyawan yang memiliki dorongan motivasi cenderung menumbuhkan pandangan yang lebih baik terhadap tempat mereka bekerja, sehingga mereka pun merasa lebih betah dan memilih untuk tetap berada dalam organisasi dalam jangka waktu yang lebih panjang. Penelitian Sofianti & Susanto, (2024) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap retensi karyawan, yang mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi kerja dapat berkontribusi dalam mempertahankan karyawan di perusahaan. Berdasarkan hipotesis diatas dapat di simpulkan hipotesis dua dapat dirumuskan sebagai berikut: Hipotesis 2: Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap retensi karyawan generasi Z pada Industri Coffe Shop di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Retensi Karyawan

Menurut Lestari, (2024) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa budaya organisasi mencakup seperangkat nilai dan aturan tak tertulis yang menjadi pedoman bagi perilaku para anggotanya dalam menjalankan aktivitas sehari-hari di lingkungan kerja. Dalam penelitian (Octarini *et al*, 2021) menjelaskan budaya organisasi dapat dipahami sebagai pandangan bersama yang tumbuh di antara para anggotanya, yang mencerminkan bagaimana mereka memaknai nilai-nilai dan kebiasaan yang berlaku dalam organisasi. Menurut Amrita, (2024) budaya organisasi berpengaruh positif signifikan, budaya organisasi turut membentuk pola pikir, sikap, dan cara berinteraksi para karyawan, baik antar sesama maupun dengan pihak di luar organisasi. Dalam penelitian Wandara & Wibawa, (2020) menemukan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap budaya organisasi berperan penting dalam menjaga karyawan tetap bertahan karena memengaruhi cara berpikir, bersikap, dan berinteraksi di lingkungan kerja. Menurut Reke & Moenardy (2023) budaya organisasi dapat dipahami sebagai seperangkat nilai, kepercayaan, dan norma yang diyakini oleh seluruh anggota organisasi, yang berfungsi sebagai acuan dalam bertindak dan bersikap demi tercapainya tujuan bersama di dalam perusahaan. Menurut Setiawan & Hastuti (2022) budaya organisasi berpengaruh positif signifikan. Budaya organisasi yang positif mampu membentuk suasana kerja yang kondusif, penuh keterbukaan, serta memiliki rasa saling menghargai. Lingkungan seperti ini membuat karyawan merasa dihargai, sehingga karyawan mengurangi niat untuk meninggalkan tempat kerja. Berdasarkan hipotesis diatas dapat di simpulkan hipotesis tiga dapat dirumuskan sebagai berikut: Hipotesis 3: Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap retensi karyawan generasi Z pada Industri Coffe Shop di Daerah Istimewa Yogyakarta.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan pendekatan asosiatif. Menurut Abdillah *et al* (2024) asosiatif merupakan jenis penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam hal ini, peneliti berfokus pada keterkaitan atau pengaruh antar variabel untuk menemukan pola atau korelasi yang dapat digunakan sebagai dasar dalam pengambilan kesimpulan. Dengan

demikian, metode deskriptif asosiatif adalah salah satu pendekatan penelitian yang digunakan untuk mendeskripsikan suatu fenomena serta menganalisis hubungan antara dua variabel atau lebih yang relevan. Penelitian ini dilaksanakan di beberapa tempat industri coffee shop yang berada di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Dalam pemilihan tempat didasarkan oleh pesatnya pertumbuhan industri coffee dan keterkaitan karyawan generasi Z dalam operasional kerja harian. Beberapa lokasi coffee shop yang dijadikan sebagai objek penelitian antara lain berada di wilayah Sleman, Kota Yogyakarta, Gunung Kidul, Kulom Progo, dan Bantul, yang merupakan menjadi pusat aktivitas generasi muda. Penelitian ini menggunakan dua sumber data, yaitu data primer dan data sekunder, sebagai mana yang di jelaskan (Siregar *et al*, 2022).

1. Data Primer. Data primer merupakan data internal yang diperoleh secara langsung melalui kegiatan observasi, yaitu dengan melakukan pengamatan secara langsung dan metode sejenis lainnya. Dalam penelitian ini, data primer dikumpulkan melalui pengisian kuesioner oleh responden. Instrumen penelitian tersebut disusun dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan yang telah dirancang sebelumnya, kemudian disebarakan melalui *google form* kemudian dijawab oleh responden.
2. Data Sekunder. Data sekunder merupakan data yang berasal dari sumber eksternal dan diperoleh melalui berbagai referensi luar. Dalam penelitian ini, diperoleh dari sumber-sumber eksternal yang berasal dari berbagai referensi, seperti artikel ilmiah, jurnal, buku, dan dokumen yang relevan lainnya yang mendukung pembahasan analisis penelitian.

Populasi dan Sampel

Menurut Susanto *et al*, (2024) populasi penelitian merujuk pada seluruh individu, objek, atau peristiwa yang menjadi pusat perhatian dalam penelitian. Representasi yang akurat dari kelompok yang diteliti, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara tepat kepada populasi yang lebih luas. Penelitian ini berfokus pada populasi karyawan generasi Z pada industri coffee yang berada di Daerah Istimewa Yogyakarta. Menurut Susanto *et al*, (2024) sampel merupakan bagian dari populasi yang dipilih dan digunakan dalam proses observasi atau penelitian. Penggunaan sampel memungkinkan peneliti untuk menarik kesimpulan atau generalisasi terhadap populasi secara lebih efisien dan dengan biaya yang lebih terjangkau. Pada penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang diterapkan adalah non-probability sampling, yaitu metode pemilihan sampel di mana tidak seluruh anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk menjadi bagian dari sampel penelitian. Teknik yang disusun *purposive sampling* menurut Susanto *et al*, (2024) Purposive sampling merupakan teknik pemilihan sampel yang dilakukan berdasarkan kriteria atau pertimbangan khusus yang telah ditetapkan oleh peneliti sesuai dengan tujuan penelitian. Dalam penelitian ini, pengambilan sampel berfokus pada karyawan generasi Z yang bekerja pada bidang industri coffee shop yang berada di Daerah Istimewa Yogyakarta dengan usia 18-28 tahun dengan masa kerja minimum enam bulan dan memenuhi kriteria tertentu yang telah di tetapkan oleh peneliti agar memperoleh data yang relevan sesuai dengan tujuan penelitian. Jumlah sampel 100 responden.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, data dikumpulkan melalui metode survei dengan memberikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan kepada responden. Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah kuesioner. Menurut Rahmawati, (2019) data dikumpulkan melalui beberapa teknik, yaitu observasi, wawancara, dan kuesioner. Penelitian ini dilakukan di industri coffee shop yang berada di Daerah Istimewa Yogyakarta. Di samping itu penyebaran kuesioner dilakukan secara online melalui *google form* dengan *barcode* yang disediakan oleh peneliti. Kuesioner dirancang untuk mengumpulkan data terkait kompensasi, motivasi, dan budaya organisasi terhadap retensi karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Profil Obyek Penelitian

Obyek dalam penelitian ini adalah karyawan generasi Z pada industri coffe shop di Daerah Istimewa Yogyakarta. Generasi Z memiliki karakteristik khusus yang ditandai dengan tingginya ekspektasi terhadap fleksibilitas kerja, peluang pengembangan diri, serta terciptanya keseimbangan antara kehidupan profesional dan kehidupan personal. Responden dalam penelitian ini mencakup karyawan generasi Z yang bekerja dalam bidang coffe shop yang memenuhi kriteria inklusi, Penelitian ini menggunakan sampel karyawan yang mencakup generasi Z dengan masa kerja minimal enam bulan. Jumlah populasi tidak diketahui secara pasti (*Infinite*), sehingga penentuan sampel dilakukan dengan mempertimbangkan kriteria inklusi. Adapun kriteria inklusi dalam penelitian ini adalah karyawan yang tergolong dalam Generasi Z, yaitu berusia antara 18 hingga 28 tahun, memiliki status sebagai pegawai tetap atau kontrak, telah bekerja minimal enam bulan, serta berdomisili di Daerah Istimewa Yogyakarta. Fokus penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi, dan budaya organisasi terhadap retensi karyawan generasi Z pada industri coffe shop di Daerah Istimewa Yogyakarta. Penting bagi perusahaan untuk memahami faktor-faktor loyalitas dan kepuasan karyawan generasi saat ini.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis 1 membuktikan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan generasi Z pada industri coffe shop di Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Marina *et al*, (2017) kompensasi memiliki peran dalam meningkatkan retensi karyawan, terutama ketika perusahaan memberikan gaji secara tepat waktu, disertai dengan tunjangan, bonus, serta fasilitas kerja yang memadai. Semakin baik kompensasi yang diterima oleh karyawan, maka keinginan mereka untuk bertahan di perusahaan akan semakin tinggi. Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki nilai rata-rata sebesar 4,01, yang termasuk dalam kategori "Setuju", dimana aspek gaji yang sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab memperoleh skor tertinggi sebesar 4,09. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa cukup puas terhadap sistem kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Mardhani & Dewi, 2022), (Amrita, 2024), (Violetta & Edalmen, 2020), (Wirayudha & Adnyani, 2020) yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap retensi karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Retensi Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis 2 membuktikan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan generasi Z pada industri coffe shop di Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Shah & Asad, (2018) yang menyatakan karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung memiliki pandangan yang lebih positif dan lebih memilih untuk bertahan dalam jangka waktu yang lama. Karyawan cenderung menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan ketika mereka merasa termotivasi dalam bekerja, terutama jika mereka menerima upah yang adil dan sesuai dengan kebutuhan hidup mereka. Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki nilai rata-rata sebesar 4,10, yang termasuk dalam kategori "Setuju", dimana aspek rasa aman terhadap posisi di perusahaan memperoleh skor tertinggi sebesar 4,27. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian industri coffe shop di Daerah Istimewa Yogyakarta berhasil menciptakan suasana kerja yang memotivasi karyawan. Hasil penelitian ini

mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Oktaviani *et al*, 2025), (Taufiqurokhman *et al*, 2023), (Permata & Rahardja, 2020), (Pratiwi & Hariani, 2023) yang menyatakan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap retensi karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Retensi Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis 3 membuktikan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan generasi Z pada industri coffe shop di Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Lutfiansyah, (2020) menyatakan bahwa, ketika budaya organisasi dijalankan secara konsisten dan selaras dengan nilai-nilai perusahaan, maka akan tercipta lingkungan kerja yang positif. Budaya organisasi yang baik mampu membentuk suasana kerja yang kondusif, di mana karyawan merasa dihargai serta terdorong untuk memberikan kinerja terbaiknya. Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki nilai rata-rata sebesar 4,16, yang termasuk dalam kategori "Setuju", dimana aspek atasan saya memberikan dukungan jika saya mengalami kesulitan kerja memperoleh skor tertinggi sebesar 4,27. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian industri coffe shop di Daerah Istimewa Yogyakarta berhasil membentuk lingkungan kerja yang terbuka, kolaboratif, dan suportif. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Reke & Moenardy, 2023), (Wandara & Wibawa, 2020), (Suherman *et al*, 2024), (Lestari & Utami, 2024) menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap retensi karyawan.

Implikasi Hasil Penelitian

1. Implikasi Teoritis. Implikasi teoritis dari hasil penelitian ini adalah terujinya pengaruh kompensasi, motivasi, dan budaya organisasi secara signifikan memengaruhi tingkat retensi karyawan. Temuan ini sejalan dengan konsep teori yang menjelaskan tentang retensi karyawan. Secara khusus, hasil ini menyoroti pentingnya ketiga faktor tersebut dalam mempertahankan karyawan dari kalangan generasi Z. Hasil temuan ini memberikan nilai tambah dalam pengembangan teori serta memberikan peluang bagi penelitian di masa mendatang untuk meneliti kembali variabel – variabel tersebut pada sektor industri lain atau kelompok generasi yang berbeda, guna memperluas pemahaman akademik terkait faktor-faktor yang memengaruhi retensi karyawan dalam konteks dunia kerja saat ini.
2. Implikasi Manajerial. Hasil penelitian ini memberikan panduan bagi perusahaan di Daerah Istimewa Yogyakarta, dalam menyusun strategi retensi yang efektif bagi karyawan Gen Z. Salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan adalah penyediaan kompensasi yang adil dan sesuai, karena hal ini dapat memperkuat loyalitas dan keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Selain itu, motivasi kerja serta budaya organisasi yang positif juga terbukti secara signifikan memengaruhi keinginan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan individu, menyediakan jalur karier yang jelas, dan menumbuhkan budaya kerja yang menghargai kontribusi serta kerja sama tim. Pendekatan ini diharapkan dapat mempertahankan tenaga kerja muda dan menekan angka pergantian karyawan, khususnya di kalangan generasi Z.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan sebagai berikut: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan generasi Z pada industri coffe shop di Daerah Istimewa Yogyakarta. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan generasi Z pada industri coffe shop di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan generasi Z pada industri coffee shop di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan ruang lingkup kajian yang dimana hanya pada tiga variabel, yaitu kompensasi, motivasi, dan budaya organisasi sebagai faktor yang memengaruhi retensi karyawan. Berdasarkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 73,5%. Namun, masih terdapat 26,5% faktor lain di luar model yang dapat memengaruhi retensi karyawan namun tidak diteliti dalam penelitian ini. Penelitian ini juga memiliki keterbatasan terkait ruang lingkup objek yang diteliti, yaitu hanya difokuskan pada karyawan Generasi Z yang bekerja di industri coffee shop di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta. Dengan demikian, hasil temuan dari studi ini belum tentu berlaku secara umum untuk industri lain atau kelompok generasi yang berbeda di wilayah lain, karena kemungkinan besar akan menunjukkan hasil yang berbeda jika diterapkan pada konteks yang tidak sama.

Saran

Dari hasil penelitian yang dilakukan, berikut adalah saran yang diberikan: Perusahaan perlu secara berkala meninjau dan meningkatkan sistem kompensasi yang adil dan kompetitif, termasuk gaji, bonus, dan tunjangan. Hal ini penting mengingat karyawan generasi Z sangat memperhatikan aspek keadilan serta keterbukaan dalam hal imbalan yang mereka terima. Diperlukan strategi motivasi yang baik seperti pelatihan, peluang, pengembangan karier, dan pemberian feedback secara berkala, agar menjaga semangat kerja dan rasa aman terhadap posisi karyawan di perusahaan. Perusahaan wajib menciptakan budaya kerja yang mendukung keterbukaan, penghargaan terhadap individual, dan kolaborasi tim yang sehat. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk mencakup sektor industri lain dan generasi yang berbeda. Agar diperoleh pemahaman faktor – faktor pengaruh retensi karyawan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Buku Ajar Manajemen Kompensasi. (2024, December 9). ResearchGate. https://www.researchgate.net/publication/370998725_Buku_Ajar_Manajemen_Kompensasi
- Employee Retention Strategy. (2022). ResearchGate. https://www.researchgate.net/publication/363915335_Employee_Retention_Strategy
- Abdillah, L. A., Mappanyompa, Sabtohadji, J., isma, A., Effiyaldi, Mulyodiputro, M. D., Rela, I. Z., Wijayanti, N. S., Wuritimur, P. V., Pradana, I. P. Y. B., Tasman, A., D. R. O., Rudiansyah, Hasanuddin, R., & Darman. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif (Konsep dan Aplikasi)*. Mega Press Nusantara.
- Dhafa Herlambang Wisanggeni, Daffa Dwi Saputra, & Teguh Prasetio. (2024). Analisis Kompensasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan: Kajian Literasi. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 3(4), 116–131. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v3i4.4630>
- Dian Lestari & Kristiana Sri Utami. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Yang Positif Terhadap Retensi Karyawan di UMKM Bakpia Lanang Jogja. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, 3(3), 358–365. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v3i3.2782>
- Elok Cahyaning Pratiwi & Mila Hariani. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Tingkat Retensi Karyawan di Industri Jasa. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(2), 563–568. <https://doi.org/10.47065/jtear.v4i2.1012>
- Firsti Zakia Indri & Gerry Hamdani Putra. (2022). Pengaruh Ukuran Perusahaan Dan Konsentrasi Pasar Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada Perusahaan Sektor Industri

- Barang Konsumsi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Pada Tahun 2016-2020. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*, 2(2), 236–252. <https://doi.org/10.55606/jimek.v2i2.242>
- Lutfiansyah, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Retensi Yang Dimediasi Kepuasan Kerja.
- Marina, M., Butarbutar, M., Efendi, E., & Inrawan, A. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Pada Toko Harum Manis Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 1(2), Article 2. <https://doi.org/10.37403/Maker.V1i2.20>
- Millena, R., & Donal Mon, M. (2022). Analisis Pengaruh Kompensasi Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Retensi Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Karyawan Manufaktur Tunas Bizpark Kota Batam. *Jwm (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 10(3), 157–166. <https://doi.org/10.20527/jwm.v10i3.220>
- Nathania, J. A., & Wijaya, S. (2024). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Retensi Karyawan pada Store Maxx Coffee Tangerang. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 5(1), 43–54. <https://doi.org/10.35912/simo.v5i1.3027>
- Permata, P. R., & Rahardja, E. (2020). (Studi Pada Karyawan PT Primayudha Mandirijaya).
- Pratiwi, W. N., Komariah, K., & Jhoansyah, D. (2020). Turnover Intention Berdasarkan Retensi Karyawan dan Insentif. *BUDGETING : Journal of Business, Management and Accounting*, 2(1), 313–324. <https://doi.org/10.31539/budgeting.v2i1.1760>
- Rakhmana, P. C., Poernomo, A. H., & Timur, J. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Retensi Karyawan (Studi Pada UD Lancar Pusat Grosir Sandal Dan Sepatu Desa Leminggir). 8.
- S, B., Masrunik, E., & M.Rizal. (2020). Motivasi Kerja dan Gen Z: Teori dan Penerapan. Zaida Digital Publishing.
- Shah, M., & Asad, M. (2018). Effect of Motivation on Employee Retention: Mediating Role of Perceived Organizational Support.
- Suherman, A., Arminarahmah, N., & Martini, M. (2024). The Impact of Organizational Culture on Employee Retention and Performance in the Technology Industry: A Comparative Study. *International Journal of Management Science and Information Technology*, 4(2), 516–526. <https://doi.org/10.35870/ijmsit.v4i2.3405>
- Violetta, V., & Edalmen, E. (2020). Pengaruh Kompensasi terhadap Retensi Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(4), 1086. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i4.9894>
- Wirayudha, C. A., & Adnyani, I. G. A. D. (2020). Kompensasi Dan Pengembangan Karir Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Dan Retensi Karyawan Bpr Lestari. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(5), 1676. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i05.p02>