



Homepage Journal: <https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JKS>

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Hotel Best Western Plus Coco Palu

*The Influence of Leadership Style, Compensation and Work Environment on Employee Retention at the Best Western Plus Coco Hotel Palu*

I Nyoman Gantar Mahindra<sup>1</sup>, Titi Kuswani Waty<sup>2</sup>, Turu Salandra<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Abdul Azis Lamadjido

\*Corresponding Author: E-mail: [nyomangantar@gmail.com](mailto:nyomangantar@gmail.com)

### Artikel Penelitian

#### Article History:

Received: 16 Dec, 2025

Revised: 18 Jan, 2026

Accepted: 24 Jan, 2026

#### Kata Kunci:

Gaya Kepemimpinan,  
Kompensasi, Lingkungan Kerja  
dan Retensi Karyawan

#### Keywords:

*Leadership Style, Compensation,  
Work Environment, Employee  
Retention*

DOI: 10.56338/jks.v9i1.10331

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Hotel Best Western Plus Coco Palu baik secara simultan maupun secara persial. Melibatkan 48 pegawai sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif verifikatif. Teknik pengumpulan data meliputi observasi, kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian memberikan gambaran bahwa secara simultan gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap retensi karyawan Hotel Best Western Plus Coco Palu dengan nilai  $t_{hitung} 10,747 > t_{tabel} 2,570$ . Secara persial, variabel gaya kepemimpinan diperoleh nilai  $t_{hitung} 2,637 > t_{tabel} 1,677$ . Variabel kompensasi diperoleh nilai  $t_{hitung} 8,007 > t_{tabel} 1,677$ . Sementara, variabel lingkungan kerja diperoleh nilai  $t_{hitung} 4,887 > t_{tabel} 1,677$ . Dengan demikian, secara persial variabel gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan.

### ABSTRACT

*This study aims to explain the influence of leadership style, compensation, and work environment on employee retention at Hotel Best Western Plus Coco Palu, both simultaneously and partially. The study involved 48 employees as the sample. It employed a quantitative research approach using a descriptive-verificative method. Data collection techniques included observation, questionnaires, interviews, and documentation. The results of the study indicate that, simultaneously, leadership style, compensation, and work environment have a significant effect on employee retention at Hotel Best Western Plus Coco Palu, with an  $f$ value of 10.747, which is greater than the  $f$ table value of 2.570. Partially, the leadership style variable shows a  $t$ value of 2.637, compensation a  $t$ value of 8.007, and work environment a  $t$ value of 4.887 all of which exceed the  $t$ table value of 1.677. Therefore, it can be concluded that, both simultaneously*

## PENDAHULUAN

Di masa globalisasi saat ini, persaingan sumber daya manusia semakin terasa ketat, oleh sebab itu sumber daya manusia diharapkan dapat berkembang lebih efektif guna mencapai tujuan perusahaan yang optimal (Hermawati et al., 2021). Dalam keadaan ini, sumber daya manusia wajib bisa diatur dengan baik oleh suatu organisasi untuk memastikan kelangsungan hidup organisasi dalam konteks keseimbangan ekonomi dalam jangka panjang, hal itu wajib dilakukan sebab sumber daya manusia merupakan fondasi utama bagi perusahaan yang terus beroperasi (Hassan et al., 2022).

Mathis dan Jackson (2019) menyatakan bahwa retensi karyawan adalah upaya organisasi untuk mempertahankan karyawan yang produktif dan berkinerja tinggi, sehingga dapat memberikan kontribusi yang berkelanjutan kepada organisasi. Retensi karyawan merupakan suatu usaha dan strategi perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang memiliki potensi di perusahaan tersebut agar dapat mencapai tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan dapat memprediksi kinerja organisasi, ini merupakan salah satu aspek terpenting yang mempengaruhi perkembangan kinerja organisasi dan karyawan. Menurut Koech & Namusonge (2012) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan penentu utama keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi, kelompok, bahkan suatu bangsa. Organisasi cenderung untuk fokus pada kepemimpinan karena dianggap sebagai teknik untuk meningkatkan kinerja dan menangani situasi impulsive (Okwu et al.,

2011). Menurut (Ningrum, 2019) bahwa gaya kepemimpinan dalam mengelola suatu organisasi atau perusahaan juga mempengaruhi retensi karyawan. (Pratama Hermawan, 2020) juga menambahkan bahwa loyalitas karyawan yang rendah menurunkan produktifitas dan disiplin kerja, yang juga menyebabkan ketidakhadiran dan perputaran. Jika ini terus berlanjut, kinerja perusahaan akan memburuk dan biaya rekrutmen baru akan muncul. Untuk mencegah masalah ini, perusahaan harus menyelenggarakan program retensi karyawan.

Menurut Hassan et al., (2022) salah satu faktor yang mempengaruhi retensi karyawan yaitu kompensasi yang diberikan pada karyawan. Kompensasi adalah keseluruhan dari seluruh upah yang ditawarkan terhadap pekerja sebagai imbalan untuk pekerjaan yang mereka lakukan. Kompensasi sendiri memiliki tujuan untuk menarik, memotivasi, dan mempertahankan pekerja (Violetta & Edalmen, 2020).

Kompensasi berdampak tinggi terhadap retensi karyawan, karena salah satu tujuan utama pemberian kompensasi adalah mempertahankan karyawan, terutama karyawan yang berkualitas (Vicky, 2016). Ardana dkk. (2016) menunjukkan bahwa remunerasi yang diterima karyawan sebagai kontribusi kepada perusahaan atau organisasi dapat dikatakan sebagai kompensasi. Kompensasi yang jika dikelola dengan baik akan dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya, jika kompensasi tidak dikelola dengan baik akan mengganggu jalannya perusahaan. Remunerasi mengacu pada jumlah total remunerasi yang diterima karyawan dalam pekerjaan organisasi dalam bentuk uang atau bentuk gaji, upah, bonus, penghargaan dan tunjangan (seperti tunjangan medis, tunjangan hari raya, tunjangan makan, liburan).

Handoko & Rambe, (2007) menyebutkan bahwa lingkungan kerja yaitu keadaan atau sesuatu yang berada disekitar karyawan dan yang nantinya akan mempengaruhi karyawan tersebut di dalam menjalankan sebuah tugas yang diberikan. Puspita, W., Darwin (2023), berpendapat bahwa lingkungan kerja yang baik yang diperlukan untuk menjaga karyawan agar tetap bertahan di sebuah organisasi. Menurut Hassan, (2022), karyawan merasa lebih puas dan komit terhadap perusahaan dan apabila ia mempunyai pengalaman positif dari lingkungan kerja, karyawan tersebut akan lebih lama bertahan di perusahaan tersebut. Pratiwi & Anggi (2014), menyatakan bahwa lingkungan kerja yang dirancang dengan baik, ruang kerja yang ramah dan aman, peralatan yang baik dan komunikasi yang efektif, yang akan meningkatkan retensi karyawan.

Menurut Srimulyani (2020) keterlibatan tambahan untuk menyesuaikan diri dan beradaptasi. Oleh karena itu untuk menghemat uang dan waktu, manajemen organisasi harus mampu mengendalikan dan mengatur rasa ingin pindah pada karyawan. Salah satu cara manajemen organisasi agar dapat menekan turnover karyawan adalah melalui penerapan program retensi karyawan (Muslim & Sutinah, 2020).

Turnover yang tinggi dapat menimbulkan dampak buruk seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja di perusahaan serta meningkatkan biaya pengelolaan SDM seperti biaya pelatihan yang telah diberikan kepada karyawan, biaya rekrutmen, dan biaya pelatihan kembali. Biasanya, keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan muncul setelah adanya evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan perusahaan yang diwujudkan dalam keputusan untuk meninggalkan organisasi. Keinginan tersebut biasanya dipicu oleh lingkungan kerja yang tidak mendukung atau ketidakpuasan karyawan dalam mengembangkan dirinya di perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan perhatian pada kepuasan karyawan dan memastikan bahwa lingkungan kerja dirancang dengan baik, ruang kerja yang nyaman dan aman, peralatan yang baik, serta komunikasi yang efektif. Karyawan yang merasa nyaman dan dihargai di tempat kerja cenderung lebih produktif dan retensi karyawan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Hotel Best Western Coco Palu mengalami masalah dengan karyawan yang ingin keluar. Hal ini terlihat dari fluktuasi data jumlah karyawan dari tahun ke tahun dan tingginya tingkat turnover pada tahun 2024. Meskipun perusahaan telah berusaha mempertahankan karyawan dengan memberikan kompensasi dan lingkungan kerja yang baik, masih terdapat karyawan yang tidak merasa puas. Karena jumlah karyawan yang keluar semakin tinggi, perusahaan mengalami kerugian biaya dalam perekrutan dan pemilihan karyawan baru yang berdampak terhadap perusahaan. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk mempertahankan karyawan agar tidak berdampak negatif pada kinerja operasional perusahaan.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Pada penelitian ini digunakan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif merupakan penelitian untuk menjelaskan pemecahan masalah yang ada saat ini berlandaskan data-data, dengan menyajikan, menganalisa, serta menginterpretasikannya (Ibrahim, M.B.,dkk, 2023). Sedangkan metode penelitian verifikatif merupakan metode penelitian yang pada dasarnya digunakan untuk menguji teori dengan pengujian atau pembuktian suatu hipotesis apakah diterima atau ditolak. Pengujian hipotesis tersebut dilakukan dengan menggunakan perhitungan statistik yang digunakan untuk menguji apakah benar variable tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan (Ibrahim, M.B.,dkk, 2023).

Penelitian ini dilakukan di Hotel Best Western Coco Palu sebagai objek dari penelitian ini. berdasarkan pertimbangan untuk mengetahui retensi karyawan pada Hotel Best Western Coco Palu. Dengan mempertimbangkan akses lokasi penelitian yang cukup jauh serta waktu pengumpulan data, maka penelitian ini direncanakan akan dilakukan dalam kurun waktu 20 hari, dimulai tanggal 24 s/d 11 April 2025.

## **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data adalah proses yang dilakukan oleh peneliti untuk menghimpun, mentransformasi dan mengolah data agar dapat memperoleh hasil atau kesimpulan penelitian. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan perhitungan statistik dengan bantuan software SPSS, karena SPSS merupakan suatu program yang dapat mengolah data statistik secara cepat dan akurat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Retensi Karyawan**

Berdasarkan analisis deskriptif dari variabel retensi karyawan (Y), mayoritas responden cenderung setuju bahwa retensi karyawan pada Hotel Best Western Plus Coco Palu sudah sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan hasil total mean sebesar 4,47 yang berada pada kategori baik.

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan, dengan nilai signifikansi  $0.025 < 0.05$ . Hal ini berarti bahwa secara statistik ketiga faktor tersebut memang memiliki kontribusi yang nyata terhadap kemampuan perusahaan dalam mempertahankan karyawan. Dengan kata lain, fenomena peningkatan turnover dan penurunan retensi yang terjadi kemungkinan disebabkan oleh masih adanya kesenjangan antara persepsi karyawan dan implementasi kebijakan di lapangan. Meskipun secara umum faktor-faktor tersebut telah berjalan baik, namun belum sepenuhnya optimal dalam menciptakan kepuasan dan loyalitas jangka panjang bagi seluruh karyawan. Oleh karena itu, Hotel BW Coco Palu perlu melakukan evaluasi mendalam terhadap penerapan gaya kepemimpinan, sistem kompensasi, serta penciptaan lingkungan kerja yang lebih adaptif dan berorientasi pada kesejahteraan karyawan agar tingkat retensi dapat meningkat secara berkelanjutan.

Gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja ketiganya harus dikelola dengan baik secara bersamaan, hal ini menciptakan sinergi yang kuat yang baik meningkatkan kepuasan dan keterikatan karyawan, Mengurangi niat untuk resign atau pindah ke organisasi lain, Membangun komitmen dan loyalitas jangka panjang terhadap perusahaan. Seorang karyawan yang dipimpin oleh atasan yang suportif, diberi kompensasi yang layak, dan bekerja dalam lingkungan yang nyaman akan memiliki kemungkinan lebih tinggi untuk tetap tinggal di perusahaan, dibandingkan dengan mereka yang tidak memiliki kondisi tersebut. Oleh karena itu, untuk mencapai retensi karyawan yang optimal, perlu memahami dan memperhatikan berbagai faktor yang memengaruhinya. Retensi karyawan akan semakin meningkat ketika seluruh faktor yang berkontribusi terhadap kinerja bekerja secara selaras dan positif.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan Amin, Dotulong & Ogi, (2024) dengan Judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Retensi Karyawan Pada PT. Telkom Akses Manado”, yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Retensi Karyawan**

Berdasarkan hasil perhitungan penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan.

Berdasarkan analisis deskriptif dari variabel gaya kepemimpinan (X1), mayoritas responden setuju bahwa gaya kepemimpinan pada Hotel Best Western Plus Coco Palu tinggi. Hal ini ditunjukkan dengan total nilai rata-rata sebesar 3,93 yang artinya berada pada kategori baik. Berdasarkan nilai mean tertinggi yang didapatkan, maka dapat diketahui bahwa auditor memiliki kecermatan profesional yang baik. Pemimpin yang memiliki kemampuan dalam memberikan arahan yang jelas, membina komunikasi yang efektif, dan mendukung perkembangan karier karyawan cenderung menciptakan iklim kerja yang positif.

Berdasarkan analisis data pada penelitian ini diketahui bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap retensi karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji parsial yang diperoleh efisien regresi sebesar 0,094 atau 9,4% yang berarti sumbangan gaya kepemimpinan terhadap retensi karyawan sebesar 9,4%. Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan karena t.signifikan lebih kecil dari 0,05 ( $0,028 < 0,05$ ) sehingga H1 yang berbunyi “ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap retensi karyawan” diterima hal ini menunjukkan bahwa

dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik dalam bekerja akan memperoleh retensi karyawan yang maksimal sedangkan dengan gaya kepemimpinan yang kurang akan meningkatkan turnover karyawan.

Menurut Hardiyanti, (2023) menekankan bahwa: “gaya kepemimpinan bersama yang baik, mempunyai pengaruh signifikan terhadap retensi karyawan”. Keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan yang dilakukan oleh pemimpin dapat mendorong mereka untuk berbagi ide dan memberikan kontribusi yang berharga bagi organisasi. Hal ini tidak hanya berdampak pada peningkatan produktivitas, tetapi juga memperkuat hubungan antar rekan kerja dan antara karyawan dan manajemen. Ketika karyawan merasa bahwa mereka adalah bagian dari proses yang lebih besar, rasa tanggung jawab dan keinginan untuk bertahan dalam perusahaan semakin meningkat, yang pada akhirnya berdampak positif pada retensi karyawan.

Hasil penelitian kali ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Frirnandi et al. (2025) yang memberikan hasil yaitu gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan dengan koefisien arah yang positif terhadap retensi karyawan.

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Retensi Karyawan**

Berdasarkan hasil perhitungan penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel retensi karyawan.

Berdasarkan analisis deskriptif dari variabel kompensasi (X2), mayoritas responden pegawai cenderung sangat setuju bahwa kompensasi pada Hotel Bestern Plus Coco Palu sudah sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan hasil total mean sebesar 4,61 yang berada pada kategori sangat baik. Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dalam mempengaruhi retensi karyawan.

Berdasarkan analisis data pada penelitian ini dapat diketahui bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap retensi karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji parsial yang diperoleh hasil dari uji parsial sebesar 0,156 atau 15,6% yang berarti sumbangan efektif kompensasi terhadap retensi karyawan sebesar 15,6%.

Secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap retensi karyawan karena memperoleh t.signifikan lebih kecil dari 0.05 ( $0,019 < 0,05$ ) sehingga H2 yang berbunyi ada pengaruh kompensasi pada Hotel Best Western Plus Coco Palu diterima, sama seperti hasil penelitian yang diperoleh Siti Regina Tambak (2023), hasil analisis regresi diperoleh nilai signifikan  $0,013 < 0,05$  yaitu, variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel retensi pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya kompensasi yang dinilai adil dan sepadan dengan beban kerja ternyata menjadi faktor utama yang memengaruhi kepuasan dan retensi karyawan. Karyawan merasa dihargai ketika imbalan yang mereka terima mencerminkan kontribusi yang telah diberikan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Sari (2019) yang berjudul Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Vivin Kandita, (2024) tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Retensi Karyawan: Studi Sumber Daya Manusia pada Rajaklana Resort Yogyakarta, serta Muhammad Fajar R, (2023) yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Demokrasi Terhadap Retensi Karyawan pada salah satu perusahaan farmasi di Kabupaten Bogor, sama-sama menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Retensi Karyawan**

Berdasarkan hasil perhitungan penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan berpengaruh signifikan terhadap variabel retensi karyawan.

Berdasarkan analisis deskriptif dari variabel lingkungan kerja (X3), mayoritas responden pegawai cenderung sangat setuju bahwa lingkungan kerja pada Hotel Bestern Plus Coco Palu sudah

sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan hasil total mean sebesar 3,72 yang berada pada kategori baik. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam mempengaruhi retensi karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap retensi karyawan. Berdasarkan analisis data pada penelitian ini dapat diketahui bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap retensi karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji parsial yang diperoleh hasil dari uji parsial sebesar 0,129 atau 12,9% yang berarti sumbangan efektif untuk kompensasi terhadap retensi karyawan sebesar 12,9%.

Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan karena memperoleh t.signifikan lebih kecil dari 0.05 ( $0,004 < 0,05$ ) sehingga H4 yang berbunyi ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap retensi karyawan pada Hotel Best Western Plus Coco Palu diterima, hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ishak & Pratama (2021), yang berjudul Pengaruh Lingkungan dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan di First Love Patisserie Jakarta menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan.

Adanya Aspek lingkungan kerja yang mencakup hubungan interpersonal, keamanan, fasilitas fisik, dan keseimbangan kerja berkontribusi terhadap kenyamanan dan kepuasan kerja. Karyawan yang bekerja di lingkungan yang mendukung secara emosional dan fisik cenderung memiliki keterikatan yang lebih besar dengan organisasi, seperti hasil penelitian dari Frirnandi (2025), Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Retensi Karyawan di Industri Ritel menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan mendukung juga berkontribusi pada peningkatan keinginan karyawan untuk tetap bertahan dalam perusahaan.

## **Kesimpulan**

Gaya kepemimpinan dan Lingkungan kerja sudah baik, sedangkan Kompensasi dan Retensi Karyawan sangat baik pada Hotel Best Western Plus Coco Palu.

Gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan pada Hotel Best Western Plus Coco Palu.

Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan pada Hotel Best Western Plus Coco Palu.

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan pada Hotel Best Western Plus Coco Palu.

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan pada Hotel Best Western Plus Coco Palu.

## **Saran**

Disarankan agar manajemen memberikan pelatihan komunikasi interpersonal bagi para pemimpin agar mampu mendengarkan secara aktif, menggunakan bahasa yang sopan, dan memberi umpan balik konstruktif. Langkah ini diharapkan meningkatkan rasa dihargai, motivasi, loyalitas, serta retensi karyawan, sehingga menurunkan turnover dan meningkatkan kinerja perusahaan.

Manajemen disarankan memberi pelatihan komunikasi interpersonal bagi pemimpin untuk meningkatkan kemampuan mendengarkan, berbahasa sopan, dan memberi umpan balik konstruktif guna menumbuhkan rasa dihargai, motivasi, serta loyalitas karyawan, sehingga menekan turnover dan meningkatkan kinerja perusahaan.

Manajemen Hotel BW Plus Coco Palu disarankan menjaga suhu ruangan stabil, rutin memelihara sistem pendingin dan ventilasi, serta memastikan sirkulasi udara baik agar lingkungan kerja nyaman, fokus meningkat, kelelahan berkurang, dan produktivitas naik.

Hotel BW Plus Coco Palu perlu menjaga konsistensi dan mengevaluasi sistem penghargaan secara berkala. Penghargaan sebaiknya mencakup aspek materi dan non-materi, seperti pengakuan,

peluang karier, dan tanggung jawab sesuai kompetensi, agar karyawan merasa dihargai, termotivasi, dan loyal terhadap perusahaan.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Amin, M., Dotulong, L. O., & Ogi, I. W. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Retensi Karyawan Pada PT. Telkom Akses Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 12(4), 636-647.
- Afiani, S. I., & Mulyana, A. E. (2022). Analisis Faktor Dominan yang Mempengaruhi Retensi Karyawan pada Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 10(1), 15–23.
- Astuti, D. P., & Panggabean, M. S. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Dan Komitmen Afektif Pada Beberapa Rumah Sakit Di Dki Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 7(1), 199-217.
- Alwahdi, I., Muharam, H., Yusnita, N. (2020). Hubungan Program Kompensasi dengan Kinerja Karyawan Pada PT Danamas Insan Kreasi Andalan. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM)*, 5(2), 1-13.
- Frimandi, F. A., Zamroni, C., Hermawan, M. P., Sakdiya, N. C., Hanifah, Z., & Putri, N. A. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Retensi Karyawan di Industri Ritel. *Revenue: Lentera Bisnis Manajemen*, 3(01), 33-43.
- Hardiyanti, N. N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Retensi Karyawan Di Kantor Kecamatan Wonokromo Surabaya. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 14(7), 838-849.
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31-45.
- Hassan, A., Donianto, C., Kiolol, T., & Abdullah, T. (2022). Pengaruh Talent Management Dan Work Life Balance Terhadap Retensi Karyawan Dengan Mediasi Dukungan Organisasi. *Modus*, 34(2), 158–183.
- Hermawati, A., Rizka, A. S., Bahri, S., Djawoto, D., & Hendarto, T. (2021). Based on Talent Management As Employee Performance Optimization By Strengthening Employee Retention Aspect. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 19(4), 849–857.
- Ishak, R. P., & Pratama, Y. (2021). Pengaruh Lingkungan dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan di First Love Patisserie Jakarta. *Jurnal Ilmiah Pariwisata*, 26(1), 10-22.
- Karthi. (2012). A Study On Employee Retention In Leading Multinational Automobile Sector In India. 2(9), pp: 1474-1482.
- Koech, P. M., & Namusonge, P. G. S. (2012). The Effect of Leadership Styles on Organizational Performance at State Corporations in Kenya. 2(1), 1–12.
- Muslim, A., & Sutinah, S. (2020). Program Retensi Perawat untuk Mengurangi Turnover Perawat Non PNS di Rumah Sakit X. *Jurnal Ners Dan Kebidanan (Journal of Ners and Midwifery)*, 7(2), 162–169.
- Nurmalitasari, S., & Andriyani, A. (2021). Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemeditasi (Studi Pada Karyawan Tetap PT. BPR Restu Artha Makmur Kota Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 10(3), 1–15.

- Ningrum, I. P. (2019). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Kualiatas Produk Dan Persepsi Harga Terhadap Kepuasan Konsumen Susu Segar Moo Di Kota Bandar Lampung. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM)*, 8(3), 1-15.
- Okwu, A. T., Akpa, V., & Nwankwere, I. A. (2011). Effects of leadership style on organizational performance : A survey of selected small scale enterprises in IKOSIKETU Council development area of Lagos state , Nigeria EFFECTS OF LEADERSHIP STYLE ON ORGANIZATIONAL PERFORMANCE : A SURVEY OF SELECTED SMALL . October 2016.
- Oladapo, Victor. (2014). The Impact Of Talent Management On Retention *Journal of Business Studies Quarterly*. 5(3), pp: 20-36.
- Pratiwi, Anggi.L.P.Y (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan Pada Hotel Santika Nusa Dua Bali. . *E Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, hal: 1478-1506
- Pratama Hermawan, H. (2020). Pengaruh Materialisme, Prestise Dan Kelompok Referensi Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pada Boss'a Bistro & Café Tegal. *Universitas Pancasakti Tegal. Jurnal Edunomika*, 12(1), 1-14.
- Puspita, W., & Darwin. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Pemerintah Kabupaten Banyuasin. *Jurnal Edunomika*, 8(1), 1-12.
- Putra, Ida Bagus G.S. dam Rahyuda (2016) Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Perceived Organizational Support (Pos) Terhadap Retensi Karyawan *E Jurnal Manajemen Unud*, hal: 810-837
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Srimulyani, V. A. (2020). Talent Management dan Konsekuensinya terhadap Employee Engagement dan Employee Retention. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 3(4), 538–552.
- Sumarni, Murti. (2020). Pengaruh Eploye Retention Terhadap Turnover Intention dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Akmenika*. 8 (2), pp: 20-47.
- Vicky, Antonius. (2016). Analisis Pengaruh Kompensasi, Manajemen Konflik pada Retensi Karyawan dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di Pasifik Perusahaan Niaga Jaya. *Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 3(4), 632–647.