

Analisis Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Retensi Karyawan (Driver) pada PT. Aplikasi Karya Anak Bangsa (Gojek) Kantor Cabang Denpasar

**Ni Putu Yuli Tresna Dewi , Ni Wayan Ari Sudiartini, Ni Ketut Dinda
Amanda Putri**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Mahendradatta

Jl. Ken Arok No 10 Denpasar

Email: wayan.ari1987@gmail.com; dwidmengemudi01@gmail.com

Abstrak – GO-JEK merupakan sarana transportasi yang melayani layanan ojek dengan menggunakan sebuah aplikasi online dan dapat melayani siapa saja yang memerlukan jasanya. Disamping itu, PT GO-JEK juga dapat memberikan beberapa layanan jasa, seperti: go-ride (antar-jemput), go-food (pesan makanan), go-mart (belanja barang), go-glam (jasa kecantikan), go-clean (home service), go-box (cargo), go-send (kurir barang), go-massage (pijat). GO-JEK juga merupakan transportasi yang fleksibel karena GO-JEK menggunakan sepeda motor yang lebih mudah dan cepat serta lebih efisien untuk melewati dan menghindari kemacetan. Rumusan masalah dan tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Retensi Karyawan (Driver) Pada Aplikasi Karya Anak Bangsa (Gojek) Kantor Cabang Denpasar.

Metode penelitian dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif. Metode pengumpulan data menggunakan studi pustakaan, studi lapangan dan kuisioner. Populasi menggunakan karyawan pada Aplikasi Karya Anak Bangsa (Gojek) yaitu *Driver* Gojek, sampel yang digunakan sebanyak 80 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah Uji Validitas, Reabilitas, Asumsi Klasik, Regresi Linier Berganda, Koefisien Determinasi, Uji t dan Uji F.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa : (1) Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Retensi Karyawan, dimana diperoleh nilai t 3,267 dan sig 0,002. (2) Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Retensi Karyawan, dimana diperoleh nilai t 2,556 dan sig 0,013. (3) Pengembangan Karir berpengaruh positif signifikan terhadap Retensi Karyawan, dimana diperoleh nilai t 3,743 dan sig 0,000. (4) secara simultan Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan (*Driver*), dimana diperoleh nilai F 30,030 dan signifikansi 0,000. Saran yang dalam penelitian ini adalah Aplikasi Karya Anak Bangsa (Gojek) Kantor Cabang Denpasar diharapkan meningkatkan kompensasi, memberikan kepuasan kerja serta memberikan jenjang karir bagi *driver* gojek dalam menurunkan retensi *driver* pada aplikasi gojek.

Kata kunci: Kompensasi, Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir dan Retensi Karyawan

Abstract – GO-JEK is a means of transportation that provides motorcycle taxi services using an online application and can serve anyone who needs its services. Apart from that, PT GO-JEK can also provide several services, such as: go-ride (shuttle), go-food (order food), go-mart (shop for goods), go-glam (beauty services), go-clean (home service), go-box (cargo), go-send (goods courier), go-massage (massage). GO-JEK is also flexible transportation because GO-JEK uses motorbikes which are easier, faster and more efficient to pass through and avoid traffic jams. The problem formulation and objectives of this research are to determine the influence of Compensation, Job Satisfaction and Career Development on Employee (Driver) Retention in the Karya Anak Bangsa (Gojek) Application at the Denpasar Branch Office.

The research methods in this research are qualitative and quantitative. Data collection methods use library studies, field studies and questionnaires. The population used employees on the Karya Anak Bangsa (Gojek) Application, namely Gojek Drivers, the sample used was 80 respondents. The data analysis techniques used are Validity Test, Reliability, Classical Assumptions, Multiple Linear Regression, Determination Coefficient, T Test and F Test.

Based on the research results, it can be seen that: (1) Compensation has a significant positive effect on employee retention, where the t value is 3.267 and sig 0.002. (2) Job Satisfaction has a significant positive effect on Employee Retention, where the t value is 2.556 and sig 0.013. (3) Career Development has a significant positive effect on Employee Retention, where the t value is 3.743 and sig 0.000. (4) Compensation, Job Satisfaction and Career Development simultaneously have a significant effect on Employee (Driver) Retention, where the F value is 30.030 and the significance is 0.000. The suggestion in this research is that the Denpasar Branch Office Karya Anak Bangsa (Gojek) application is expected to increase compensation, provide job satisfaction and provide a career path for Gojek drivers in reducing driver retention on the Gojek application.

Keywords: Compensation, Job Satisfaction, Career Development and Employee Retention

PENDAHULUAN

Pada 3 tahun terakhir terhitung pada tahun 2021 – 2023 kepadatan kendaraan di provinsi Bali di dominasi oleh Kabupaten Badung dan juga Kota Denpasar. Hal ini karena Badung dan Denpasar menjadi pusat kota di provinsi Bali karena tingginya jumlah penduduk, hal ini terjadi karena Badung dan Denpasar selalu banyak dikunjungi oleh Wisatawan baik domestik maupun mancanegara. Tingginya tingkat penduduk menyebabkan kepadatan kepemilikan kendaraan tan dapat di pungkiri. Kota

Denpasar yang menjadi objek penelitian saat ini memberikan kenaikan yang cukup signifikan dari tahun 2022 yang mana jumlah kendaraan yaitu 1.466.637 Unit kendaraan dan di tahun 2023 jumlahnya meningkat menjadi 1.540.337 unit kendaraan.

Menurut Dinas Perhubungan Kota Denpasar sesuai dengan data yang ditampilkan pada Tabel 1.2 yaitu Data Panjang dan Kondisi Jalan di Kota Denpasar selama 5 tahun terakhir mengalami

peningkatan yang tidak terlalu tinggi dibandingkan dengan perkembangan kendaraan bermotor yang peningkatannya sangat signifikan dari tahun 2015 hingga 2018. Hal ini disebabkan karena harga kendaraan yang mudah dijangkau oleh kalangan masyarakat baik kalangan masyarakat bawah hingga kalangan masyarakat atas. Dengan memiliki kendaraan masyarakat merasakan kenyamanan dalam melakukan aktivitas. Masyarakat Kota Denpasar sudah disediakan alat transportasi guna menekan peningkatan kendaraan bermotor yang mana menyebabkan kemacetan di beberapa titik ruas jalan di kota Denpasar. Adapun transportasi yang sudah disediakan oleh pemerintah daerah yaitu SARBAITA, namun karena pelayanan bus *Trans SARBAITA* masih belum cukup baik. Transportasi angkutan darat yang paling sering digunakan adalah sepeda motor.

Gojek menempati urutan pertama dengan rerata unduhan per bulan mencapai 957 ribu unduhan dari pengguna telepon seluler atau *smartphone* Indonesia pada 2023. Sayangnya angka itu menurun sebesar 29%, Urutan kedua ada maxim dengan rerata unduhan per bulan mencapai 892 ribu pada 2023. Angka ini naik 15,39% dari tahun lalu yang sebesar 773 ribu pada tahun 2022. Ketiga, inDrive, dengan rerata sebesar 321 ribu pada 2023. Naik hanya 8,08% dari tahun sebelumnya sebesar 297 ribu. Grab Driver menyusul di posisi keempat dengan capaian 170 ribu pada 2023, turun 17,87% dari 2022 yang sebesar 207 ribu. Sementara Taxsee Driver menempati

urutan paling terkecil dengan 135 ribu pada 2023, naik 19,46% dari 2022 yang sebesar 113 ribu. Hal ini menjadi penyebab terjadinya retensi karyawan pada PT. Aplikasi Karya Anak Bangsa (Gojek) Kantor Cabang Denpasar, dimana banyak driver gojek yang tidak melanjutkan pekerjaannya menjadi driver gojek dengan berbagai pertimbangan dan alasan.

GO-JEK merupakan sarana transportasi yang melayani layanan ojek dengan menggunakan sebuah aplikasi online dan dapat melayani siapa saja yang memerlukan jasanya. Disamping itu, PT GO-JEK juga dapat memberikan beberapa layanan jasa, seperti: go-ride (antar-jemput), go-food (pesan makanan), go-mart (belanja barang), go-glam (jasa kecantikan), go-clean (home service), go-box (cargo), go-send (kurir barang), go-massage (pijat). GO-JEK juga merupakan transportasi yang fleksibel karena GO-JEK menggunakan sepeda motor yang lebih mudah dan cepat serta lebih efisien untuk melewati dan menghindari kemacetan. Pada awalnya, GO-JEK merupakan sebuah terobosan baru yang membuka lapangan pekerjaan yang banyak. Hal ini yang menyebabkan semakin banyaknya kalangan masyarakat yang menganggur ataupun yang sudah memiliki pekerjaan mendaftar menjadi driver GO-JEK karena adanya pembagian pendapatan yang menggiurkan sebesar 20 persen untuk perusahaan, dan 80 persen untuk pengemudi GO-JEK. Pekerjaan sebagai driver GO-JEK ini tidak memiliki ikatan waktu, para driver bebas menentukan jam kerjanya atau bisa dikatakan sebagai model survival

time. Farber (2005) dan Crawford & Meng (2010) menggunakan model survival time dari pekerja supir taksi yang menyediakan jam kerja setiap hari. Survival time merupakan model yang merefleksikan dimana pekerja dalam hal ini bebas berhenti bekerja setiap saat ketika pekerja merasa sudah memperoleh pendapatan dari tarif yang diterima. Tingkat kepuasan pada masing-masing pekerja atas suatu pekerjaan berbeda-beda, sehingga perbedaan selera yang terjadi pada setiap jenis pekerjaan tersebut akan mencerminkan perbedaan tingkat upah (Sholeh, 2007). Selain itu, kemunculan GO-JEK ini juga menimbulkan berbagai polemik di masyarakat. Pro dan kontrapun terjadi di masyarakat, pihak yang mendukung adanya GO-JEK ini berpendapat bahwa GO-JEK merupakan alat transportasi baru yang sesuai dengan tuntutan masyarakat dan GO-JEK harus tetap dipertahankan, sedangkan bagi masyarakat yang kontra berpendapat bahwa GO-JEK tidak bisa dimasukan sebagai mode transportasi dan juga menimbulkan konflik dengan para ojek konvensional. Namun, GO-JEK ini secara tidak langsung telah menjadi industri kapital dan telah membuka lapangan pekerjaan bagi masyarakat. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi Retensi Karyawan pada *Driver* GO-JEK yaitu kompensasi, kepuasan kerja dan pengembangan karir.

METODOLOGI PENELITIAN

Analisis data dalam penelitian ini adalah diolah dengan menggunakan program SPSS (Statistica program and service solution). Dan dengan teknik analisis linier berganda digunakan untuk

menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu Kompensasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Pengembangan Karir (X3) terhadap Retensi Karyawan (Y). Oleh karena populasi tidak diketahui secara pasti dan jumlahnya, maka penentuan jumlah minimal sampel dihitung berdasarkan rumus sebagai berikut (Ferdinand, 2006) :

$$n = \{5 \text{ sampai } 10 \times \text{jumlah indikator yang digunakan}\}$$

$$n = 5 \times 16 \text{ sampai } 10 \times 16$$

$$n = 80 \text{ sampai } 160$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat diperoleh jumlah sampel yang akan diteliti adalah sebesar 80 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi terhadap Retensi Karyawan *Driver* Pada Aplikasi Karya Anak Bangsa (Gojek) Kantor Cabang Denpasar

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif Kompensasi terhadap Retensi karyawan *Driver*. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = 3,267$ dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 2,003$ dan nilai signifikansi = 0,002 dengan nilai $\alpha = 0,05$, maka ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai α , sehingga berada pada daerah penolakan H_0 . Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan (α) = 5%, secara parsial variabel Kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan *Driver* (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa Kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial

terhadap Retensi Karyawan *Driver* (Y) diterima. Hal ini berarti semakin baik Kompensasi maka akan meningkatkan Retensi Karyawan *Driver* dalam membeli pada Aplikasi Karya Anak Bangsa (Gojek) Kantor Cabang Denpasar. Menurut Handoko (2016, hlm. 155) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Pengertian ini mengandung implikasi bahwa kompensasi sebagai balas jasa tidak melulu diberikan dalam bentuk uang atau kebutuhan finansial saja. Kompensasi dapat diberikan dalam beberapa bentuk, sesuai dengan kebutuhan pegawai. Hasil penelitian ini juga mendukung Penelitian tentang Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Perceived Organizational Support(Pos) Terhadap Retensi Karyawan pada tahun 2016 dilakukan oleh Ida Bagus Gede SwambawaPutra dan Agoes Ganeshan Rahyuda dengan hasil Tingkat retensi yang tinggi dapat menimbulkan dampak positif bagi perusahaan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Retensi Karyawan (*Driver*) Pada Aplikasi Karya Anak Bangsa (Gojek) Kantor Cabang Denpasar

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif *Kepuasan Kerja* terhadap keputusan pembelian. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = 2,556$ dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 2,003$ dan nilai signifikansi = 0,013 dengan nilai $\alpha = 0,05$, maka ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai α , sehingga berada pada daerah penolakan H_0 . Dengan demikian H_0

ditolak dan H_2 diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada tarafkepercayaan (α) = 5%, secara parsial variable Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Retensi Karyawan (Y) diterima. Hal ini berarti semakin tinggi Kepuasan Kerja maka akan meningkatkan Retensi Karyawan *Driver* pada Aplikasi Karya Anak Bangsa (Gojek) Kantor Cabang Denpasar. Sementara itu, Vecchino (dalam Wibowo, 2016, hlm. 415) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan. Selanjutnya menurut Handoko (2020, hlm. 193) kepuasan kerja adalah pendapat karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja juga berhubungan dengan rasa memiliki dan loyalitas karyawan karena merupakan pandangan afeksi atau perasaan mereka mengenai organisasi atau perusahaan.

Hasil penelitian ini juga mendukung Pada tahun 2019 penelitian tentang Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan oleh Putu Suindra Aditya Pradipta dan I Gusti Made Suwandana dimana Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, dan

pengembangan karir terhadap retensi karyawan. Penelitian dilakukan di Batur Natural Hot Spring Bangli. Hasil penelitian adalah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Retensi Karyawan (*Driver*) Pada Aplikasi Karya Anak Bangsa (Gojek) Kantor Cabang Denpasar

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif Pengembangan Karir terhadap keputusan pembelia. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = 3,743$ dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 2,003$ dan nilai signifikansi $= 0,000$ dengan nilai $\alpha = 0,05$, maka ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai α , sehingga berada pada daerah penolakan H_0 . Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada tarafkepercayaan $(\alpha) = 5\%$, secara parsial variable Pengembangan Karir (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan *Driver* (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa Pengembangan Karir (X_3) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Retensi Karyawan *driver* (Y) diterima. Hal ini berarti semakin tinggi Pengembangan Karir maka akan meningkatkan retensi karyawan pada Aplikasi Karya Anak Bangsa (Gojek) Kantor Cabang Denpasar. Pengembangan karyawan atau

employee development merupakan program SDM untuk mempersiapkan karyawan agar mempunyai kinerja lebih baik. Sehingga, para karyawan tersebut akan lebih siap menempati posisi dan menjalankan tugas sesuai tanggung jawabnya. Selain itu, employee development akan membuat kariernya lebih tinggi.

Penelitian tentang Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Retensi Karyawan pada tahun 2017 oleh Safaat Aufahasan Adzka, dkk dimana Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi retensi karyawan. Hasil penelitian ini terdapat 6 faktor yang paling besar pengaruhnya retensi karyawan yaitu penghargaan, kompensasi, kepemimpinan, pengembangan karir, pelatihan dan pengembangan, dan kepuasan kerja. Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Retensi Karyawan (*Driver*) Pada Aplikasi Karya Anak Bangsa (Gojek) Kantor Cabang Denpasar

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh secara simultan variable Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Retensi Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} = 30,030$ dibandingkan dengan nilai $F_{tabel} = 2,77$ dan nilai signifikansi $= 0,000$ dengan nilai $\alpha = 0,05$. Maka ternyata nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} , dan t_{hitung} dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai α , sehingga berada pada daerah penolakan H_0 . Dengan demikian H_0 ditolak dan H_4 diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan $(\alpha) = 5\%$, secara simultan

Kompensasi (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Pengembangan Karir (X3) berpengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa simultan simultan Kompensasi (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Pengembangan Karir (X3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Retensi Karyawan (*Driver*) (Y) teruji kebenarannya. Hal ini berarti semakin baik Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir maka akan meningkatkan Retensi Karyawan (*Driver*) pada Aplikasi Karya Anak Bangsa (Gojek) Kantor Cabang Denpasar. Menurut Enny (2019:37) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung. Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Secara teoritis pengertian kepuasan kerja telah dikemukakan oleh beberapa ahli. Salah satunya yaitu menurut Sudaryo, Agus & Nunung(2018) kepuasan kerja adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh instansi. Davis & Werther

bependapat bahwa pengembangan karir (career development) adalah kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karir pribadinya (dalam Marwansyah, 2010). Retensi karyawan menurut Mathis dan Jackson (2006:126) dalam Nurhidayati (2016), merupakan kemampuan yang dimiliki perusahaan untuk mempertahankan karyawan potensial yang dimiliki perusahaan untuk tetap loyal terhadap perusahaan.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Retensi Karyawan (*Driver*) pada Aplikasi Karya Anak Bangsa (Gojek) Kantor Cabang Denpasar. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil uji signifikan parsial (uji t-test) dimana diperoleh nilai t_{hitung} tunjangan = 3,267 dan nilai signifikansi = 0,002, hal ini berarti bahwa semakin baik Kompensasi maka akan meningkatkan Retensi Karyawan dalam membeli pada Produk Aplikasi Karya Anak Bangsa (Gojek) Kantor Cabang Denpasar.
2. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Retensi Karyawan (*Driver*) pada Aplikasi Karya Anak Bangsa (Gojek) Kantor Cabang Denpasar. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil uji signifikan parsial (uji t-test) dimana diperoleh nilai t_{hitung} tunjangan = 2,556 dan nilai signifikansi = 0,013, hal ini berarti bahwa semakin baik Kepuasan Kerja maka akan meningkatkan Retensi Karyawan (*Driver*) pada

- Aplikasi Karya Anak Bangsa (Gojek) Kantor Cabang Denpasar.
3. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Retensi Karyawan (*Driver*) Pada Aplikasi Karya Anak Bangsa (Gojek) Kantor Cabang Denpasar. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil uji signifikan parsial (uji t-test) dimana diperoleh nilai t_{hitung} tunjangan = 3,743 dan nilai signifikansi = 0,000, hal ini berarti bahwa semakin baik penerapan *Pengembangan Karir* maka akan meningkatkan Retensi Karyawan (*Driver*) pada Aplikasi Karya Anak Bangsa (Gojek) Kantor Cabang Denpasar.
4. Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir berpengaruh secara simultan terhadap Retensi Karyawan (*Driver*) pada Aplikasi Karya Anak Bangsa (Gojek) Kantor Cabang Denpasar. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil uji signifikan simultan (uji f-test) menunjukkan dari hasil nilai F_{hitung} = 30,030 dan nilai signifikansi = 0,000. Ini berarti bahwa semakin baik Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir maka akan meningkatkan Retensi Karyawan (*Driver*) pada Aplikasi Karya Anak Bangsa (Gojek) Kantor Cabang Denpasar.
- Saran
1. 1. Dari pernyataan mengenai Kompensasi karyawan driver gojek pada Aplikasi Karya Anak Bangsa (Gojek) Kantor Cabang Denpasar dengan memberikan bonus sebagai bentuk kompensasi memberikan pengaruh terhadap retensi karyawan maknanya gojek harus mengevaluasi dalam pemberikan kompensasi kepada para driver gojek guna menekan retensi karyawan.
2. Variabel Kepuasan Kerja pada Aplikasi Karya Anak Bangsa (Gojek) Kantor Cabang Denpasar menjadi salah satu faktor pendukung dalam retensi karyawan sehingga perlu menjadi catatan bagi perusahaan gojek dalam memberikan kepuasan kerja bagi para driver gojek.
3. Dari pernyataan mengenai Pengembangan Karir pernyataan Gojek memberikan peluang dalam meningkatkan karir memiliki kualitas yang baik memiliki nilai rata-rata terendah, melihat hasil penelitian tersebut Aplikasi Karya Anak Bangsa (Gojek) Kantor Cabang Denpasar diharapkan dapat memberikan peluang karir yang baik bagi driver gojek.
4. Dari pernyataan mengenai Retensi Karyawan pernyataan Driver gojek masuk dalam komponen organisasional perusahaan memiliki nilai rata-rata terendah, melihat hasil penelitian tersebut Aplikasi Karya Anak Bangsa (Gojek) Kantor Cabang Denpasar hendaknya dapat mempertimbangkan terkait susunan organisasi yang mengikat bagi driver gojek agar driver mendapatkan posisi pada struktur organisasi perusahaan.
5. Bagi peneliti selanjutnya, agar dapat meneliti dan mengkaji lebih dalam faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi Retensi Karyawan selain Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir. Agar nantinya dapat mengetahui tindakan apa yang harus dilakukan oleh Aplikasi Karya Anak Bangsa (Gojek) Kantor Cabang Denpasar untuk meningkatkan Retensi Karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH
Kami bersyukur kepada Tuhan
Yang Maha Esa karena dengan kasih

dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan baik. Penulis juga berterima kasih atas kerja sama tim dalam mencerahkan pemikirannya untuk menyelesaikan penelitian ini dari awal hingga akhir. Penulis berharap dengan adanya penulisan ini dapat bermanfaat nyata dan meningkatkan wawasan baru mengenai topik ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, Salim. 2000. Manajemen Transportasi. Cetakan Pertama. Edisi Kedua. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Abil, M., & Rahmini, N. (2021). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pendapatan Driver Grab-Bike. JIEP: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Pembangunan, 4(1), 171-179.
- Adelina, A. (2018). Analisis Determinan Pendapatan Mitra GO-JEK di Kota Bandar Lampung. Skripsi. Bandar Lampung: Jurusan Ekonomi Pembangunan, Universitas Lampung: Lampung.
- A, Shimp, Terence. (2003). Periklanan Promosi & Aspek Tambahan Komunikasi Pemasaran. Terpadu, Jilid I (Edisi 5). Jakarta : Erlangga.
- Anis, A., Ijaz-Ur-Rehman, Nasir, A., & Safwan, N. 2011. Employee Retention Relationship to Training and Development: A Compensation Perspective. African Journal of Business Management, 5(7), 2679–2685.
- http://doi.org/10.5897/AJBM1 0.1036
- Anyango, A. E. 2014. Managers Perception of Influence of Rewards on Employee Retention at South Nyanza Sugar Company Limited. Diakses pada 29 September 2017
- Armstrong, Michael. 2012. Armstrong's handbook of Human Resource Management Practice 12th edition. United Kingdom: Kogan Page Limited.
- Arshadi, N., & Damiri, H. 2013. The Relationship of Job Stress with Turnover Intention and Job Performance: Moderating Role of OBSE. Procedia - Social and Behavioral Sciences, 84, 706–710. <http://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.631>
- Badan Pusat Statistik. Perkembangan Jumlah Kendaraan Bermotor Menurut Jenis (2024).
- Cokorda Bisma Putra, dkk. (2023). Analisis Pendapatan Driver Gojek Pada Saat Pandemi Covid 19 Di Kota Denpasar. Media Informasi Penelitian Kabupaten Semarang Vol. 5 No. 1 Juli
- Dinas Perhubungan. (2019). Data Panjang, Kondisi Jalan Dan Perkembangan Kendaraan Bermotor Tahun 2014-2018
- Farber, H. 2005. Is Tomorrow Another Day? The Labor Supply of New York City Cab

- Drivers. Journal of Political Economy Vol. 113, No. 1
- Universitas Udayana Vol.6, No.6 Juni
- Handoko, T. Hani, 2008. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Safaat Aufahasan dkk. (2017). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Retensi Karyawan. Diponegoro JOURNAL OF MANAGEMENT Volume 6, Nomor 4, Tahun 2017, Halaman 1-7
- Jura D.C., Palar S.W., Sumual J.I. 2016. Pengaruh Kenaikan Harga BBM dan Jumlah Penumpang Terhadap Pendapatan Sopir Angkot di Kota Manado Tahun 2015. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Vol. 16, No. 1
- Sugiyono, (2001). Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Alfabeta.
- Kassa, T. 2015. Employee Motivation and its Effect on Employee Retention in Ambo Mineral Water Factory. International Journal of Advance Research in Computer Science and Management Studies, 3(3), 10–21.
- Sugiyono. (2013). Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan R&D (Bandung:Alfabeta).
- Kim, S. 2016. Factors affecting employment retention among older workers in South Korea. Working With Older People, 20(1), 14–22. <http://doi.org/10.1108/WWOP-07-2015-0014>
- Suhardoyo. (2020). Strategi Hrm Dalam Menciptakan Komitmen Dan Retensi Menuju Going Concern Perusahaan.Jurnal Cakrawala Vol 20 No.2. September
- Munawar, A. (2007). Pengembangan Transportasi yang Berkelanjutan.
- Keller. (2003). How To Manage Brand Equity. Jakarta: Gremedia Pustaka.
- Putu Citrayani Giri, dkk. (2017). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pendapatan Driver Go-Jek Di Kota Denpasar, Bali .E-Jurnal Ekonomi Pembangunan