

PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP RETENSI KARYAWAN DIPT ARTHA DEVATA UTAMA

Devina ningsih¹, Gde Bayu Surya Parwita², Made Ika Prastyadewi³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

e-mail: dee.vivina@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the effect of compensation, job satisfaction, and career development on employee retention at PT Artha Devata Utama. The population of this research is all employees of PT Artha Devata Property, totaling 51 people. The method used in determining the sample is the nonprobability sampling method. The sample in this research was all employees of PT Artha Devata Utama, totaling 51 people. Data collection in this research was carried out using interview and questionnaire methods. The analysis techniques used are the classical assumption test, multiple linear regression analysis and model feasibility tests consisting of the coefficient of determination test, multiple correlation, F test and t test. The research results show that compensation, job satisfaction, and career development have a positive and significant effect on employee retention at PT Artha Devata Utama. This means that the higher the compensation given, the higher the job satisfaction felt and the higher the career development felt by PT Artha Devata Utama employees, the more employee retention will increase.

Keywords: compensation, job satisfaction, career development, employee retention

1. Pendahuluan

Manajemen sumberdaya manusia sangat berperan penting bagi perusahaan agar memberikan hasil yang maksimal (Tunyi *et al.*, 2023). Aset terpenting dalam perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM) atau disebut *human capital* yang dapat membantu dalam menjalankan operasional perusahaan agar dapat berjalan dengan baik (Al-Titet *al.*, 2022). Oleh karena itu *human capital* menjadi karyawan memiliki peranan penting bagi perusahaan, apabila kinerja yang ditampilkan karyawan rendah maka akan mengakibatkan perusahaan dalam mencapai tujuan menjadi terhambat. Dengan kehilangan karyawan berarti akan memperburuk keadaan suatu perusahaan maka dari itu perlu adanya retensi karyawan (Cachón-Rodríguez *et al.*, 2022).

Retensi karyawan adalah teknik yang digunakan manajemen untuk mempertahankan karyawan agar tetap dalam perusahaan selama jangka waktu

perhatian utama manajemen perusahaan dalam upaya mencapai visi, misi, dan serta tujuan perusahaan secara efektif tanpa sumber daya manusia, tentunya sebuah perusahaan tidak akan bisa beroperasi dengan baik (Iwamoto & Suzuki, 2019).

Permasalahan yang muncul ketika salah dalam mengelola sumber daya manusia adalah penurunan kinerja karyawan (Liu *et al.*, 2023). Kinerja tertentu (Moore *et al.*, 2020). Salah satu faktor yang mempengaruhi retensi karyawan adalah kompensasi (Ferrara & Giua, 2022). Kompensasi merupakan faktor penting yang memengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang memilih untuk bekerja di sebuah organisasi daripada organisasi lain. Oleh karena itu, mereka termotivasi untuk berkontribusi lebih atau melakukan yang lebih baik bagi perusahaan. Secara tidak langsung, mereka cenderung untuk bertahan dalam perusahaan karena mereka dihargai (Malahayatie *et al.*, 2023).

Terdapat berbagai penelitian terdahulu yang meneliti terkait pengaruh kompensasi terhadap retensi karyawan, namun memiliki hasil yang berbeda-beda, seperti penelitian Ferrara & Giua (2022) yang menemukan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan di perusahaan EU Emission Trading System (EU ETS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diperoleh karyawan kontrak akan semakin meningkatkan retensi karyawan. Penelitian Kadir *et al.*, (2019) memperoleh hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan di XYZ College. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diperoleh karyawan kontrak akan semakin meningkatkan retensi karyawan kontrak di XYZ College. Kemudian penelitian Saputra & Riana (2021) menemukan hasil bahwa ada korelasi positif antara kompensasi dengan retensi karyawan di Tjampuhan Hotel, Gianyar Bali. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diperoleh karyawan kontrak akan semakin meningkatkan retensi karyawan kontrak di Tjampuhan Hotel, Gianyar Bali. Selanjutnya penelitian Aman-Ullah *et al.*, (2022) dan Ginting & Meilani (2022), Frimayasa (2021) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap retensi karyawan. Sedangkan penelitian Chen *et al.*, (2023) menemukan hasil bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi retensi karyawan adalah kepuasan kerja (Biason, 2020). Individu yang merasa puas dengan pekerjaannya akan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan dan keinginan untuk meninggalkan perusahaan akan semakin rendah. Terdapat berbagai penelitian terdahulu yang menjelaskan pengaruh

kepuasan kerja terhadap retensi karyawan, seperti penelitian Biason (2020), Damayanti & Ariyanti (2021), Hernawan & Srimulyani (2021) dan Feng (2023) juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan kepuasan terhadap retensi karyawan. Semakin tinggi rasa puas karyawan, maka semakin dapat mempertahankan retensi karyawan. Sedangkan penelitian Ramapriya & Sudhamathi (2020), Zebua *et al.*, (2022) dan Millena & Donal Mon (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan. Artinya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tidak dapat meningkatkan tingkat retensi karyawan di perusahaan itu.

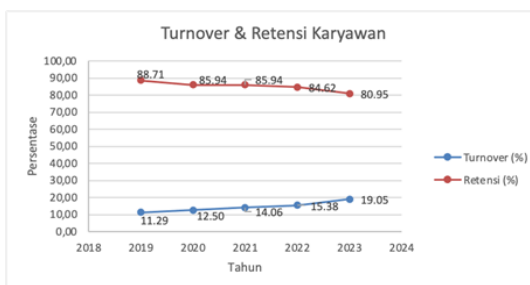
Selain kompensasi dan kepuasan kerja, menurut McAleavy *et al.*, (2021) retensi karyawan dapat dipengaruhi oleh pengembangan karir. Pengembangan karir berperan penting dalam organisasi akan menyebabkan peningkatan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi (Sharma *et al.*, 2019). Mengacu pada penelitian Nguyen & Duong (2020) dan Ginting & Meilani (2022) menjelaskan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Penelitian serupa oleh Husainah & Yusuf (2019), Nguyen & Duong (2020), Malahayatie *et al.*, (2023), Pradipta & Suwandana (2019) serta Septiani & Netra (2019) juga menemukan hasil bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Sedangkan penelitian Al-sharafi *et al.*, (2018) dan Frimayasa (2021) menyatakan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan. Artinya pengembangan karir yang di dapat karyawan tidak dapat meningkatkan tingkat retensi karyawan di perusahaan itu.

Retensi karyawan (*employee retention*) adalah kemampuan perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang potensial yang dimiliki perusahaan untuk

tetap loyal terhadap perusahaan. Namun secara umum, hubungan antara *employee retention* terhadap kinerja bisa kompleks dan terbukti bahwa kinerja dapat menurun jika *employee retention* akan berdampak buruk dan ada kemungkinan akan terdapat stagnasi karyawan jika *turnover* terlalu rendah (Al-sharafi *et al.*, 2018).

Kehilangannya karyawan akan memperburuk keadaan maka dari itu perlunya ada retensi karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT Artha Devata Utama, karena ditemukan permasalahan terkait retensi karyawan, dimana berdasarkan observasi yang dilakukan di PT Artha Devata Utama diketahui bahwa selama 5 tahun terakhir, PT Artha Devata Utama hanya mampu mempertahankan rata-rata 87,28 persen karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut dan tingkat *turnover* yang dimiliki adalah sebesar 12,72 persen dan tergolong tinggi. Selanjutnya tingkat perputaran karyawan dikatakan normal berkisar antara 5-10 persen pertahun dan dikatakan tinggi apabila lebih dari 10 persen pertahun. Adapun data terkait tingkat perputaran karyawan (*turnover*) pada PT Artha Devata Utama selama lima tahun terakhir dapat dilihat pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Tingkat *Turnover* dan Retensi Karyawan PT Artha Devata Utama Dari Tahun 2019-2023



Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Turnover (%)	Retensi (%)
2019	62	7	7	11.29	88.71
2020	64	9	8	12.50	85.94
2021	64	9	9	14.06	85.94
2022	65	10	10	15.38	84.62
2023	63	12	12	19.05	80.95
Rata-Rata	64	9	9	14.46	85.23

Sumber: HRD PT Artha Devata Utama, 2023
Tabel 1 menunjukkan bahwa jumlah retensi karyawan pada PT Artha Devata

Utama selama 5 tahun terakhir mengalami tren penurunan sedangkan tingkat *turnover* karyawan meningkat setiap tahunnya. Mengacu pada data yang diperoleh dari HRD PT Artha Devata Utama diketahui bahwa pada tahun 2019 jumlah karyawan sebanyak 62 orang, namun ada sebanyak 7 orang karyawan yang keluar sehingga diperoleh tingkat *turnover* sebesar 11,29 persen dan sisa karyawan yang bertahan sebanyak 55 orang sehingga menyebabkan tingkat retensi karyawan sebesar 88,71 persen.

Selanjutnya pada tahun 2023 ada sebanyak 12 karyawan keluar sehingga yang bertahan sebanyak 51 orang karyawan dengan demikian diperoleh tingkat persentase *turnover* sebesar 19,05 persen dan nilai ini tergolong sangat tinggi karena nilainya lebih dari 10 persen pertahun. Retensi karyawan di sebuah perusahaan tersebut mengalami penurunan karena dipengaruhi oleh berbagai variabel, dimana menurut Zebua *et al.*, (2022) variabel retensi karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel kompensasi, kepuasan kerja, dan pengembangan karir.

Adapun fenomena masalah terkait kompensasi di PT Artha Devata Utama dapat dilihat pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Jenis-jenis Kompensasi di PT Artha Devata Utama

Jenis Kompensasi	Puas	Tidak Puas
Gaji Pokok	85%	15%
Upah Lembur	60%	40%
Insentif	40%	60%
Tunjangan kehadiran	80%	20%
Program proteksi Kesehatan	50%	50%
Promosi Jabatan	30%	70%
Fasilitas Kerja	75%	25%

Sumber: HRD PT Artha Devata Utama, 2023

Tabel 2 menunjukkan bahwa tidak semua karyawan di PT Artha Devata Utama puas dengan kompensasi finansial ataupun non finansial yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini disebabkan karena terdapat beberapa departemen yang merasa kurang mendapatkan bonus dan upah lembur yang baik. Bahkan adapula karyawan yang menyatakan kurang menerima tunjangan dan asuransi kesehatan yang memadai dari perusahaan. Kondisi tersebut berarti bahwa adanya masalah kompensasi finansial maupun non finansial pada beberapa karyawan di PT Artha Devata Utama, sehingga kondisi ini bisa mempengaruhi tingkat retensi karyawan.

Hasil wawancara sementara terhadap 10 orang karyawan yang bekerja pada PT Artha Devata Utama mereka menyatakan bahwa terdapat niat karyawan untuk bertahan di dalam perusahaan sangat tinggi. Faktor-faktor seperti kompensasi, kepuasan kerja, dan pengembangan karir merupakan peran penting dalam mendorong karyawan untuk tetap berada di PT Artha Devata Utama. Hal ini dapat dilihat dari beberapa keluhan yang muncul dari karyawan, seperti misalnya: jarang nya insentif yang diterimakaryawan saat mereka melakukan pekerjaan tambahan, tekanan dari atasan dalam pencapaian target penjualan Property, hubungan antara atasan dan bawahan terkadang sering terjadi kecanggungan, serta dukungan untuk menapaki jenjang karir dalam organisasi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, dan pengembangan karir terhadap retensi karyawan di PT Artha Devata Utama.

2. Tinjauan Pustaka. Teori Keadilan

Teori keadilan menjelaskan konsep hubungan antara pelatihan dan pengembangan terhadap retensi karyawan. Dimana keadilan prosedural yang berkaitan dalam proses yang

digunakan untuk menentukan hasil keputusan misalnya prosedur promosi, pengumpulan informasi dan pemutusan hubungan kerja karyawan. dimana dalam prosedur promosi terdapat beberapa rangkaian kegiatan yaitu pelatihan dan pengembangan (Zebua *et al.*, 2022).

Retensi Karyawan

Menurut Farid & Luvia (2022) retensi karyawan adalah suatu cara yang dipakai oleh manajemen untuk mempertahankan karyawan yang kompeten agar tetap bertahan dalam perusahaan dengan jangka waktu yang telah ditentukan.

Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa yang telah mereka berikan kepada perusahaan (Margaret Silalahi, 2022).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif yang dimiliki oleh karyawan mengenai pekerjaannya, yang diperoleh dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Seorang karyawan yang memiliki tingkatkepuasan kerja yang tinggi seharusnya memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaan yang dia lakukan, sedangkan seorang karyawan yang mempunyai kepuasan kerja yang rendah seharusnya memiliki perasaan yang negatif terhadap pekerjaan yang dia lakukan (Purba *et al.*, 2022).

Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah karyawan dalam suatu bagian tertentu (Siburian dkk., 2021).

Mengacu pada latar belakang dan kajian teori, maka hipotesis terdiri dari:

- H1. Kompensasi berpengaruh positif terhadap retensi karyawan.
- H2. Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap retensi karyawan.
- H3. Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap retensi karyawan

3. Metode Penelitian Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian bertempat di PT Artha Devata Utama. Alasan yang melatarbelakangi peneliti melakukan penelitian di PT Artha Devata Utama adalah adanya fenomena yang ditemukan peneliti dalam perusahaan tersebut.

Obyek Penelitian

Obyek dalam penelitian ini adalah (1) Kompensasi, (2) Kepuasan kerja, (3) Pengembangan karir, dan (4) Retensi Karyawan PT Artha Devata Utama.

Identifikasi Variabel

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel bebas dan terikat. Variabel bebas yaitu Kompensasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Pengembangan Karir (X3). Sedangkan variabel terikat yaitu Retensi Karyawan (Y).

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif berupa Jumlah pegawai tetap dan pegawai kontrak, jumlah sarana dan prasarana, dan hasil angket. Sedangkan data kualitatif penelitian ini berupa Sejarah singkat berdirinya, Visi dan Misi, struktur organisasi, keadaan karyawan, keadaan sarana dan prasarana, standar penilaian serta pelaksanaan kerja, dan efektivitas dalam kinerja.

Berdasarkan sumbernya, data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer seperti hasil wawancara dengan beberapa karyawan PT Artha Devata Utama. Kemudian data Sekunder yaitu berupa dokumentasi perusahaan,

buku-buku referensi, dan informasi lain yang berhubungan dengan penelitian.

Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Artha Devata Property yang berjumlah 51 orang.

Metode yang digunakan dalam penentuan sampel adalah metode *nonprobability sampling*

yang didalamnya terdapat metode *sampling jenuh*, yaitu dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Artha Devata Utama yang berjumlah 51 orang.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara dan kuesioner yaitu terkait retensi karyawan di PT Artha Devata Utama dan variabel kompensasi, kepuasan kerja dan retensi dengan menggunakan kuesioner.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Sebelum dilakukan uji regresi linier berganda, dilakukan uji instrumen penelitian berupa uji validitas dan reliabilitas, serta uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

4. Hasil Dan Pembahasan

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 51 orang karyawan di PT Artha Devata Utama. Penyebaran kuesioner dalam penelitian ini dilakukan pada tanggal 27 Agustus 2023 hingga 28 Agustus 2023.

Tabel 3. Karakteristik Responden

Keterangan	Kriteria	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
Jenis Kelamin	Pria	19	37,3
	Wanita	32	62,7
	Jumlah	51	100,00
Usia	17-25 tahun	21	41,2
	26-35 tahun	24	47,1
	36-45 tahun	6	11,8
	Jumlah	51	100,00
Pendidikan Terakhir	SMA / SMK	17	33,3
	DIPLOMA	12	23,5
	Sarjana (S1)	21	41,2
	Pasca Sarjana (S2)	1	2,0
	Jumlah	51	100,00
Lama Bekerja	1-2 tahun	27	52,9
	>2-3 tahun	16	31,4
	>3-4 tahun	5	9,8
	>4 tahun	3	5,9
	Jumlah	51	100,00

Sumber: Data diolah, 2023

Data pada Tabel 3 menunjukkan bahwa karyawan di PT Artha Devata Utama di dominasi oleh wanita dengan jumlah sebanyak 32 orang atau sebesar 62,7 persen dari total responden, sedangkan jumlah karyawan pria sebanyak 19 orang atau 37,3 persen. Bila dilihat dari usia responden, maka terlihat bahwa karyawan yang berusia 17-25 tahun sebanyak 21 orang, yang berusia 26-35 tahun sebanyak 24 orang, dan yang berusia 36-45 tahun sebanyak 6 orang. Informasi ini menunjukkan mayoritas karyawan di PT Artha Devata Utama adalah yang berusia 26-35 tahun.

Pengelompokan responden berdasarkan pendidikan terakhir karyawan maka menunjukkan karyawan dengan jenjang pendidikan terakhir SMA/SMK adalah sebanyak 17 orang atau 33,3 persen, kemudian yang lulusan Diploma sebanyak 12 orang atau 23,5 persen, lalu karyawan dengan jenjang pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 21 orang atau 41,2 persen, serta karyawan dengan jenjang pendidikan Pasca Sarjana (S2) sebanyak 1 orang atau 2,0 persen. Hal ini memberikan informasi bahwa mayoritas karyawan di PT Artha Devata Utama merupakan lulusan Sarjana, sehingga mengindikasikan karyawan di di PT Artha Devata Utama sudah memiliki pengetahuan yang baik dan diharapkan mampu bekerja dengan optimal.

Distribusi responden berdasarkan lamanya bekerja di PT Artha Devata

Utama menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja selama 1 sampai 2 tahun sebanyak 27 orang atau sebesar 52,9 persen. Lalu karyawan yang bekerja selama lebih dari 3 sampai 4 tahun sebanyak 5 orang atau sebesar 9,8 persen. Kemudian karyawan yang bekerja selama lebih dari 4 tahun sebanyak 3 orang atau sebesar 5,9 persen. Data ini memberikan informasi bahwa mayoritas karyawan di PT Artha Devata Utama sudah bekerja selama 1 hingga 2 tahun.

Uji Asumsi Klasik

Hasil dari uji asumsi klasik diolah dengan bantuan *software SPSS 24.0 for Windows* disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas	Variabel	Hasil Uji Multikolinieritas		Hasil Uji Heteroskedastisitas	
		Tolerance	VIF	Signifikansi	Signifikansi
N	51	Kompensasi	0,162	6,179	0,792
Kolmogorov-Smirnov Z	0,955	Kepuasan kerja	0,244	4,104	0,755
Asymp.Sig.(2-tailed)	0,321	Pengembangan karir	0,149	6,722	0,885

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel 4 menunjukkan seluruh uji asumsi klasik dalam penelitian ini sudah terpenuhi, maka selanjutnya memaparkan hasil analisis regresi linier berganda. Perhitungan koefisien regresi linier berganda dilakukan dengan analisis regresi melalui *software SPSS 24.0 for Windows*, diperoleh hasil yang ditunjukkan pada Tabel 5.

Analisis Regresi

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Koefisien Regresi (B)	Standar Error	t-hitung	Signifikansi
Retensi karyawan (Y)	(constant)	0,610	0,668	0,914	0,365
	Kompensasi	0,140	0,056	2,492	0,016
	Kepuasan kerja	0,191	0,061	3,110	0,003
	Pengembangan karir	0,104	0,044	2,380	0,021
	R Square	= 0,871	F-Hitung	= 105,865	
	Adjusted R Square	= 0,863	Prob	= 0,000	

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda seperti yang disajikan pada Tabel 5 maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,610 + 0,140 X_1 + 0,191 X_2 + 0,104 X_3$$

Nilai koefisien regresi masing-masing variabel bebas memiliki nilai

signifikansi uji t kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Hasil Uji F

Hasil uji F (*Ftest*) menunjukkan bahwa nilai F Hitung sebesar 105,865 dengan nilai signifikansi *P value* 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, ini berarti model yang digunakan pada penelitian ini adalah layak. Hasil ini memberikan makna bahwa seluruh variabel independen mampu memprediksi atau menjelaskan fenomena retensi karyawan pada PT Artha Devata Utama. Hal ini berarti model dapat digunakan untuk analisa lebih lanjut atau dengan kata lain secara simultan variabel kompensasi, kepuasan kerja dan pengembangan karir, berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan pada PT Artha Devata Utama.

Hasil Uji t

1) Pengaruh kompensasi terhadap retensi karyawan

Berdasarkan hasil analisis pengaruh kompensasi terhadap retensi karyawan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,016 dengan nilai koefisien regresi positif sebesar 0,140. Nilai signifikansi $0,016 < 0,05$ berarti bahwa H_1 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan pada PT Artha Devata Utama.

2) Pengaruh kepuasan kerja terhadap retensi karyawan.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap retensi karyawan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,003 dengan nilai koefisien regresi positif sebesar 0,191. Nilai Signifikansi $0,003 < 0,05$ mengindikasikan bahwa H_2 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan

pada PT Artha Devata Utama.

3) Pengaruh pengembangan karir terhadap retensi karyawan

Berdasarkan hasil analisis pengaruh pengembangan karir terhadap retensi karyawan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,021 dengan nilai koefisien regresi positif sebesar 0,104. Nilai Signifikansi $0,021 < 0,05$ mengindikasikan bahwa H_3 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan pada PT Artha Devata Utama.

Koefisien Determinasi (R Square)

Besarnya nilai *adjusted R²* adalah sebesar 0,863. Ini berarti variasi retensi karyawan pada PT Artha Devata Utama dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel kompensasi (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan pengembangan karir (X_3) sebesar 86,3 persen sedangkan sisanya sebesar 13,7 persen dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam model penelitian ini..

Pembahasan

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan pada PT Artha Devata Utama. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan pada karyawan PT Artha Devata Utama, maka retensi karyawan akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Septiani & Netra (2019), Pradipta & Suwandana (2019), Biason (2020), Saputra & Riana (2021), Saputra & Riana (2021), Zebua *et al.*, (2022), Aman-Ullah *et al.*, (2022) dan Ginting & Meilani (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap retensi karyawan. Penelitian serupa oleh Aditeresna & Mujiati (2018), Ngazo & Ratnawati (2022) dan Aulanda & Arafah (2020)

menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap retensi karyawan. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa apabila PT Artha Devata Utama dapat meningkatkan kompensasi bagi karyawannya, maka hal tersebut dapat mendorong sikap retensi karyawan untuk tetap bekerja di PT Artha Devata Utama.

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan pada PT Artha Devata Utama. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan pada karyawan PT Artha Devata Utama, maka retensi karyawan akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Pradipta & Suwandana (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap retensi karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung temuan Hernawan & Srimulyani (2021) menyatakan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari kepuasan kerja pada retensi karyawan, sehingga apabila kepuasan karyawan semakin tinggi maka semakin tinggi pula retensi karyawan pada pekerjaan dan perusahaan. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa apabila PT Artha Devata Utama dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawannya, maka hal tersebut dapat mendorong sikap retensi karyawan untuk tetap bekerja di PT Artha Devata Utama.

Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan pada PT Artha Devata Utama. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi pengembangan karir yang dirasakan pada karyawan PT Artha Devata Utama, maka retensi karyawan akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Pradipta & Suwandana, (2019) dan Septiani & Netra (2019) diketahui bahwa pengembangan karir berpengaruh positif signifikan pada retensi karyawan.

Penelitian serupa oleh Husainah & Yusuf (2019), Nguyen & Duong (2020) dan Ginting & Meilani (2022) serta Malahayatie *et al.*, (2023) menjelaskan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa apabila PT Artha Devata Utama dapat meningkatkan kesempatan pengembangan karir bagi karyawannya, maka hal tersebut dapat mendorong sikap retensi karyawan untuk tetap bekerja di PT Artha Devata Utama

5. Penutup Simpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka diperoleh simpulan sebagai berikut.

- 1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan pada PT Artha Devata Utama, maka hipotesis pertama diterima. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan pada karyawan PT Artha Devata Utama, maka retensi karyawan akan semakin meningkat
- 2) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan pada PT Artha Devata Utama, maka hipotesis kedua diterima. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan pada karyawan PT Artha Devata Utama, maka retensi karyawan akan semakin meningkat.
- 3) Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan pada PT Artha Devata Utama, maka hipotesis ketiga diterima. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi pengembangan karir yang dirasakan pada karyawan PT Artha Devata Utama, maka retensi karyawan akan semakin meningkat..

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka saran-saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

- 1) Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa retensi karyawan di PT Artha

Devata Utama dapat dipengaruhi secara parsial maupun simultan oleh kompensasi, kepuasan kerja, dan pengembangan karir. Maka disarankan bagi PT Artha Devata Utama untuk mempertahankan bahkan meningkatkan kompensasi dengan cara menambah gaji pokok dan tunjangan maupun bonus bagi karyawannya. Selain itu, pihak manajemen PT Artha Devata Utama sebaiknya dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawannya dengan cara memperlakukan karyawan secara adil dan bisa memberika reward bagi karyawannya yang berprestasi. Selanjutnya untuk pihak manajemen PT Artha Devata Utama sebaiknya bisa memberikan kesempatan pengembangan karir bagi seluruh karyawannya tanpa membedakan latar belakang pendidikan.

- 2) Hasil analisis memperoleh bahwa sebesar 86,3 persen variabel retensi karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel kompensasi (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan pengembangan karir (X_3), sedangkan sisanya sebesar 13,7 persen dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam model penelitian ini. Oleh karena itu peneliti selanjutnya, sebaiknya menambahkan variabel bebas lainnya untuk memperkuat hasil penelitian, misalnya dengan menambahkan variabel lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dukungan organisasi maupun variabel lainnya

DAFTAR PUSTAKA

- Al-sharafi, H., Hassan, M. E. M., & Alam, S. S. (2018). The Effect of Training and Career Development on Employees Retention –A Study on the Telecommunication Organizations in Yemen. *The Journal of Social Sciences Research*, 1(2), 420–430.
- Al-Tit, A. A., Al-Ayed, S., Alhammadi, A., Hunitie, M., Alsarayreh, A., & Albassam, W. (2022). The Impact of Employee Development Practices on Human Capital and Social Capital: The Mediating Contribution of Knowledge Management. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 8(4), 218.
- Aman-Ullah, A., Aziz, A., Ibrahim, H., Mehmood, W., & Aman-Ullah, A. (2022). The Role Of Compensation In Shaping Employee’s Behaviour: A Mediation Study Through Job Satisfaction During The Covid-19 Pandemic. *Journal Revista de Gestao*, 30(2), 221–236.
- Biason, R. (2020). The Effect Of Job Satisfaction On Employee Retention. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 8(3), 405–413.
- Cachón-Rodríguez, G., Blanco-González, A., Prado-Román, C., & Del-Castillo-Feito, C. (2022). How sustainable human resources management helps in the evaluation and planning of employee loyalty and retention: Can social capital make a difference? *Evaluation and Program Planning*, 95(May).
- Chen, X., Al Mamun, A., Hoque, M. E., Hirwani Wan Hussain, W. M., & Yang, Q. (2023). Work design, employee well-being, and retention intention: A case study of China’s young workforce. *Heliyon*, 9(5), 1–14.
- Damayanti, N., & Ariyanti, F. (2021). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Retensi Staf Rumah Sakit di Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2017. *Health Care: Jurnal Kesehatan*, 10(1), 35–43.
- Farid, R., & Luvia, G. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Retensi Karyawan pada Karyawan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Batam. *Jurnal Mirai Management*, 7(3), 21–29.
- Feng, S. (2023). Job satisfaction, management sentiment, and financial performance: Text analysis with job reviews from indeed.com.

- International Journal of Information Management Data Insights*, 3(1), 1–10.
- Ferrara, A. R., & Giua, L. (2022). Indirect cost compensation under the EU ETS: A firm-level analysis. *Energy Policy*, 165(4), 1–15. <https://doi.org/10.1016/j.enpol.2022.112989>
- Frimayasa, A. (2021). Effect of Compensation, Career Development and Work Environment on Employee Retention (Study on Employees of PT Telkom Witel Tangerang BSD). *Journal of Research in Business, Economics and Education*, 3(1), 1716–1730.
- Ginting, E. C., & Meilani, Y. F. C. P. (2022). The Effect of Training and Development, Supervisor Support, and Compensation on Employee Retention during COVID-19 Pandemic on Nurses of X Hospital in Jakarta. *Budapest International Research and Critics Institute Journal (BIRCI-Journal)*, 5(2), 11541–11553.
- Hernawan, B. D., & Srimulyani, V. A. (2021). Dampak Kompensasi terhadap Retensi Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Pemediasi. *Reviu Akuntansi, Manajemen, Dan Bisnis*, 1(2), 115–125.
- Husainah, N., & Yusuf, M. (2019). The Influence of Organization Culture and Career Development Towards The Turnover Intention on The Foodhallof DKI Jakarta Province. *International Conference on Economics, Management, and Accounting*, 31(10), 834–848.
- Iwamoto, H., & Suzuki, H. (2019). The relationships between humancapital, quality management and corporate social performance: A Bayesian SEM approach. *Procedia Manufacturing*, 39(2019), 695–701.
- Kadir, A., Humaid AlHosani, A., Ismail, F., & Sehan, N. (2019). *The Effect of Compensation and Benefits Towards Employee Performance*. July 2021.
- Liu, X., Zheng, X., Lee, B. Y., Yu, Y., & Zhang, M. (2023). COVID-19 and employee job performance trajectories: The moderating effect of different sources of status. *Journal of Vocational Behavior*, 142(November 2021).
- Malahayatie, Sulaiman, & Mardhiah, A. (2023). The Effect Of Compensation And Career Development On Lecturer Job Satisfaction. *International Journal of Research and Review*, 10(3), 1287–1292.
- Margaret Silalahi, L. (2022). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Literature Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 257–269.
- McAleavy, T., Choi, B., & Arlikatti, S. (2021). Faceless heroes: A content analysis of determinants for the recruitment, career development & retention of Emergency Medical Dispatchers in the United States of America. *International Journal of Disaster Risk Reduction*, 61, 102335.
- 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. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 10(3), 157–166.
- Moore, S. J., Durst, P. T., Ritter, C., Nobrega, D., & Barkema, H. W. (2020). Effects of employer management on employee recruitment, satisfaction, engagement, and retention on large US dairy farms. *Journal of Dairy Science*, 103(9), 8482–8493.
- Nguyen, C., & Duong, A. (2020). The

- Impact of Training and Development, Job Satisfaction and Job Performance on Young Employee Retention. *International Journal of Future Generation Communication and Networking*, 13(3), 373–386.
- Pradipta, P. S. A., & Suwandana, I. G. M. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(4), 2409–2437.
- Purba, D. F., Rangkuti, F., Pascasarjana, P., Manajemen, M., Bisnis, I., & Kian, K. (2022). Pengaruh Teori Motivasi Dua Faktor Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Survei pada 16 Sekolah Perkumpulan Strada Cabang Jakarta Utara Timur). *Jurnal Ilmiah Hospitality*, 11(2), 727–732.
- Ramapriya, M., & Sudhamathi, S. (2020). Impact Of Job Satisfaction On Employee Retention In Garment Industry. *International Journal Of Multidisciplinary Educational Research*, 514(12), 68–72.
- Saputra, I. K. R. D., & Riana, I. G. (2021). The Relationships of Work Environment, Compensation, And Organizational Commitments on Employee Retention. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 5(1), 20–25.
- Septiani, N. P. A., & Netra, I. G. S. K. (2019). The Influence of Organizational Climate, Compensation and Career Development on Employee Retention. *International Journal of Management and Commerce Innovations ISSN*, 6(2), 1191–1198.
- Sharma, G., Sarma, A. A., Walsh, M. N., Hayes, S. N., Sahni, S., Brown, S. A., Singh, T., Harrington, R. A., Douglas, P. S., & Duvernoy, C. S. (2019). 10 Recommendations to Enhance Recruitment, Retention, and Career Advancement of Women Cardiologists. *Journal of the American College of Cardiology*, 74(14), 1839–1842. <https://doi.org/10.1016/j.jacc.2019.08.016>
- Tunyi, A. A., Areneke, G., Tob-Ogu, A., & Khalid, S. (2023). Doing more with more: Women on the board and firm employment. *Journal of Business Research*, 154(2), 1–16. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.113385>
- Zebua, D. K., Akmal, & Zaitul. (2022). HRM Practices And Employee Retention : The Mediation Effect Of Job Satisfaction. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 2(1), 109–120. <https://doi.org/10.21608/pshj.2022.250026>