

Pengaruh Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan di PT. Intracawood Cabang Tarakan

Antik Trivosa Anggraeni Bate¹, Awan Santosa²

^{1,2}Universitas Mercu Buana Yogyakarta

*trivosa.antik@gmail.com*¹

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of career development, job satisfaction and compensation on employee retention. The sample in this study was 55 respondents who worked at PT. Intracawood Tarakan Branch. The data collection technique used was a survey method with the research instrument used being a questionnaire. The results of the instrument test stated that the data in this study were proven to be valid and reliable. The classical assumption test stated that the data in this study were normally distributed and produced a regression model that was free from multicollinearity and heteroscedasticity. The results of this study prove that: (1) Career development values have a significant positive effect on employee retention, (2) Job satisfaction values have a significant positive effect on employee retention and (3) Compensation values have a significant positive effect on employee retention. These results have implications for further researchers to study the field of HR management, especially regarding employee retention. The findings of this study have implications for PT. Intracawood to formulate career development strategies, job satisfaction and compensation in order to influence employee retention.

Keywords : *Career development, Job satisfaction, Compensation, Employee retention.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap retensi karyawan. sampel dalam penelitian ini adalah 55 responden yang berkerja pada perusahaan PT. Intracawood Cabang Tarakan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adaah metode *survey* dengan instrument penelitian yang digunakan adalah kuesioner. Hasil uji instrument menyatakan bahwa data dalam peneitian ini terbukti valid dan reliabel. Pada uji asumsi klasik dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal dan menghasilkan model regresi yang bebas dari multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa : (1) Nilai pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap retensi karyawan, (2) Nilai kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap retensi karyawan dan (3) Nilai kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap retensi karyawan. Hasil ini membawa implikasi bagi peneliti selanjutnya untuk mengkaji bidang manajemen SDM terutama mengenai retensi karyawan. Temuan penelitian ini membawa implikasi bagi perusahaan PT.Intracawood untuk merumuskan strategi pengembangan karir, kepuasan kerja dan kompensasi agar mampu mempengaruhi retensi karyawan.

Kata kunci : *Pengembangan karir, Kepuasan kerja, Kompensasi, Retensi karyawan.*

PENDAHULUAN

Globalisasi ini mendorong terjadi persaingan antara perusahaan yang semakin ketat. Kendala ini menuntut perusahaan harus mampu melakukan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) agar tetap bertahan dan berkembang. Manajemen sumber daya manusia sangat berperan penting bagi perusahaan agar memberi hasil yang maksimal (Devina, 2024). Nurmalitasari dan Andriyani (2021) menyatakan bahwa sebuah organisasi

harus memiliki kemampuan yang baik untuk mempertahankan karyawan potensial yang dimiliki perusahaan untuk tetap loyal terhadap perusahaan. Hal ini juga sebagai fondasi kesuksesan organisasi karena mampu mengatasi hambatan yang signifikan bagi manajer sumber daya manusia dan memastikan kelangsungan hidup perusahaan. Kehilangan karyawan potensial mengarah ke penurunan produktivitas, kualitas kerja dan tambahan biaya ekonomi pada perusahaan seperti, biaya penggantian karyawan, biaya pelatihan untuk karyawan baru, dan lain – lainnya.

Perusahaan perlu mempertahankan karyawan agar tetap berkerja lebih baik daripada mencari karyawan baru. Salah satu solusi yang meningkatkan sumber daya manusia yaitu dengan retensi karyawan. Retensi karyawan adalah teknik yang digunakan manajemen untuk mempertahankan karyawan agar tetap dalam perusahaan selama jangka waktu panjang (Devina, 2024). Faktor pendukung lainnya untuk mempengaruhi tingkat retensi karyawan adalah pengembangan karir. Pengembangan karir berperan penting dalam organisasi akan menyebabkan peningkatan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. Mengacu pada penelitian Nguyen & Duong (2020) dan Ginting & Meilani (2022), menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Melalui proses pengembangan karir, karyawan diberikan bantuan untuk menetapkan tujuan yang realistis dan mengembangkan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan.

Selain faktor dari pengembangan karir yang mempengaruhi retensi karyawan adalah kepuasan kerja. Menurut Purba (2022), kepuasan kerja adalah suatu persaaan positif yang dimiliki oleh karyawan mengenai pekerjaannya, yang diperoleh dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Hal ini sesuai dengan penelitian Biason (2020) dan Ariyanti (2021), menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi akan lebih mudah untuk menangani tekanan dan menyesuaikan diri pada pekerjaannya.

Faktor lain yang mempengaruhi retensi karyawan selain pengembangan karir dan kepuasan kerja adalah kompensasi. Kompensasi memegang peran yang penting dalam meningkatkan produktifitas kerja karyawan, salah satu alasan seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Menurut Silalahi (2022), kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa yang telah mereka berikan kepada perusahaan. Hal ini sesuai dengan penelitian Saputra dan Riana (2021), menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan. Semakin tinggi kompensasi diberikan mereka termotivasi untuk berkontribusi lebih atau melakukan yang lebih baik bagi perusahaan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Ishak (2021) menjelaskan bahwa penelitian deskriptif kuantitatif merupakan data yang dikumpulkan berupa data kuantitatif atau jenis data lain yang dapat dikuantitatifkan dan diolah dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data. Penelitian ini

memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel yang diteliti yaitu pengembangan karir, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap retensi karyawan di PT.Intracawood. Penelitian kuantitatif menggunakan perhitungan dan pengukuran data, termasuk kuisisioner terstruktur, skala penilaian dan observasi terstruktur (Ahmad, 2022).

Lokasi Penelitian

Pengambilan data penelitian dilakukan pada perusahaan PT.Intracawood yang lokasi penelitian di daerah Juata Permai Kecamatan Tarakan Utara Provinsi Kalimantan Utara. Alasan dipilihnya lokasi ini karena belum pernah diadakan penelitian yang serupa khususnya mengenai pengaruh pengembangan karir, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap retensi karyawan.

Sumber Data

Sumber data pada penelitian ini yang digunakan adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama yaitu karyawan perusahaan PT.Intracawood cabang Tarakan. Menurut Devin (2023) data primer berkaitan dengan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan pekerjaan.

Populasi Dan Sampel

Menurut Sandy (2022) populasi merupakan domain umum meliputi objek atau subjek dengan kualitas beserta karakteristik tertentu berdasar pada penelitian tentukan agar dikaji serta dilaksanakan penarikan suatu kesimpulan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang aktif bekerja pada PT.Intracawood cabang Tarakan dengan berjumlah 55 karyawan. Sedangkan sampel merupakan himpunan bagian bersumber dari jumlah serta karakteristik yang populasi miliki (Sandy, 2022). Metode pengambilan sampel menggunakan total sampling atau teknik sampel jenuh. Menurut Loliyana (2024), total sampling merupakan metode teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Karena jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya.

Metode Pengumpulan Data

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei. Menurut Suhendar (2021), metode survei merupakan metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relative, distribusi dan hubungan-hubungan antara variabel, sosiologis maupun psikologis. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner secara tatap muka atau ketemuan secara langsung. Kuisisioner dibuat langsung tertuju pada penyusunan skala pengukuran menggunakan skala likert.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Fungsi dari uji validitas adalah untuk menentukan hasil penelitian valid, bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Menurut Musrifah (2021), bahwa uji validitas adalah yang berhubungan dengan suatu yang mengukur apa yang seharusnya diukur. Menurut Devin (2023) kuesioner dianggap valid, ketika pernyataan-pernyataan dalam kuesioner digunakan untuk menunjukkan hasil yang diukur oleh kuesioner tersebut. Derajat kebebasan untuk penyebut (df) = $n-k$ dan untuk Derajat kebebasan pembilangan (df) = $k-1$, dimana n adalah seluruh sampel dan k adalah total variabel, digunakan untuk membandingkan nilai r yang dihitung dengan r tabel untuk melakukan pengukuran. Nilai r tabel :

1. Apabila r hitung $>$ r tabel (sig. 0,05 maka variabel tersebut dianggap valid)
2. Apabila r hitung $<$ r tabel (sig. 0,05 maka variabel hitung tidak valid)

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen memiliki indeks kepercayaan yang baik ketika diujikan berulang sehingga hasil dapat dipercaya. Uji reliabilitas (*Construct Reliability*) diukur dengan dua kriteria yaitu *composite reliability* dan *cronbach alpha* dari blok indikator yang mengukur konstruk. Konstruk dinyatakan reliabel jika nilai *composite reliability* $>$ 0,7 (Yuhana, 2023).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji tingkat kenormalan variabel independent dan variabel dependen. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak dengan cara melihat *Normal Probability Plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal akan membentuk satu garis diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal.

Jika distribusi data residual normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2013). Dengan pengambilan keputusan sebagai berikut.

1. Jika nilai signifikansi $>$ 0,05 maka nilai residual tersebut berdistribusi normal.
2. Jika nilai signifikansi $<$ 0,05 maka nilai residual tersebut tidak berdistribusi.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel independent, jika terjadi korelasi maka terdapat problem multikolinieritas. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas. Cara untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas antar variabel, maka dapat dilihat dari nilai tolerance dan *Variabel Inflation Factor* (VIF) dari masing-masing variabel bebas terdapat pada variabel terikat. Untuk pengambilan keputusan dilihat pada nilai tolerance $>$ 0,1 dan nilai VIF $<$ 10.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Indri (2022) uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variansi dari residual tetap disebut homoskedastisitas. Jika berbeda disebut heteroskedastisitas (tidak terjadi heteroskedastisitas). Dikatakan bebas dari heteros kalau signifikan $> 0,05$ tetapi kalau $< 0,05$ itu telah mengandung masalah heteroskedastisitas.

Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif. Menurut (Ghozali, 2015) analisis deskriptif merupakan cara menyajikan data dalam bentuk deskripsi atau gambaran. Dalam penelitian ini penyajian data menggunakan tabel, agar mempermudah peneliti menganalisis dan memahami data sehingga data yang disajikan lebih sistematis dengan data statistik deskriptif yang disajikan menggunakan perhitungan rata-rata dan perhitungan rata-rata dan perhitungan persentase yang ditampilkan dalam bentuk tabel.

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui berapa besarnya hubungan dan pengaruh variabel independent (bebas) yang jumlahnya lebih dari satu variabel dependen (terikat). Untuk mempermudah penelitian ini menggunakan alat bantu aplikasi Bernama SPSS. Untuk rumus dapat dilihat sebagai berikut.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Retensi karyawan

α = konstanta

$B_1 X_1$ = koefisien variabel pengembangan karir

$B_2 X_2$ = koefisien variabel kepuasan kerja

$B_3 X_3$ = koefisien variabel kompensasi

e = Error

Uji T (Parsial)

Dalam penelitian ini uji hipotesis digunakan adalah uji t. Bertujuan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh satu variabel independent terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lainnya konstan (Ghozali, 2013). Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut.

1. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau dengan nilai $sig \leq 0,05$ dimana H_0 ditolak sedangkan H_a diterima. Hal tersebut menjelaskan adanya keterkaitan secara signifikan dari variabel terikat.

2. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau dengan nilai $sig \geq 0,05$ dimana H_0 diterima sedangkan H_a ditolak. Hal tersebut menjelaskan tidak terdapat keterkaitan secara signifikan dari variabel tersebut.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah nilai yang menggambarkan seberapa besar perubahan atau variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh perubahan atau variasi variabel independen. Menurut (Ghozali, 2013) fungsi koefisien determinasi adalah untuk melihat seberapa besar tingkat pengaruh variabel dependen secara parsial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Tabel

Variabel Pengembangan Karir			
No	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,415	0,279	Valid
2	0,593	0,279	Valid
3	0,702	0,279	Valid
4	0,595	0,279	Valid
5	0,775	0,279	Valid
Variabel Kepuasan Kerja			
No	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,687	0,279	Valid
2	0,613	0,279	Valid
3	0,646	0,279	Valid
4	0,655	0,279	Valid
5	0,667	0,279	Valid
Variabel Kompensasi			
No	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,670	0,279	Valid
2	0,592	0,279	Valid
3	0,674	0,279	Valid
4	0,430	0,279	Valid
5	0,465	0,279	Valid
Variabel Retensi Karyawan			
No	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,684	0,279	Valid
2	0,506	0,279	Valid
3	0,764	0,279	Valid
4	0,401	0,279	Valid
5	0,465	0,279	Valid

Berdasarkan tabel disimpulkan bahwa keseluruhan pernyataan untuk setiap variabel memiliki status valid, karena nilai r_{hitung} (Corrected Item-Total Correlation) yang lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,279.

Uji Reliabilitas

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	R tabel	Keterangan
Pengembangan karir	0,601	0.6	Reliabel
Kepuasan kerja	0,651	0.6	Reliabel
Kompensasi	0,680	0.6	Reliabel
Retensi karyawan	0,735	0.6	Reliabel

Berdasarkan tabel didapatkan hasil pengujian reliabilitas pada tiap variabel yaitu pengembangan karir (X1) sebesar (0,601), kepuasan kerja (X2) sebesar (0,651), kompensasi (X3) sebesar (0,680) dan retensi karyawan (Y) sebesar (0,735) yang berarti dari keempat instrument dinyatakan reliabel atau memenuhi persyaratan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel Output SPSS Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.51102728
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.064
	Negative	-.073
Kolmogorov-Smirnov Z		.538
Asymp. Sig. (2-tailed)		.934

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan pada tabel dapat dilihat bahwa diketahui nilai Asymp. Sig secara *unstandardized residual* sebesar 0,934 > 0,05 sehingga dapat dikatakan data pada penelitian ini normal. Artinya distribusi data pada penelitian ini normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Pengembangan Karir	0,899	1,113
Kepuasan Kerja	0,970	1,031
Kompensasi	0,877	1,140

Berdasarkan tabel dapat dilihat dari persamaan regresi diatas memiliki nilai Tolerance pada Pengembangan karir (0,899), Kepuasan kerja (0,970) dan Kompensasi (0,877) lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF pada Pengembangan karir (1,113), Kepuasan kerja (1,031) dan Kompensasi (1,140) lebih kecil dari 10 maka disimpulkan semua variabel dapat dikatakan terbebas dari masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel Output SPSS Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Correlations			
		Pengembangan karir	Kepuasan kerja	Kompensasi	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Correlation	1.000	.338*	.420**	.035
	Coefficient				
	Sig. (2-tailed)	.	.012	.001	.802
	N	55	55	55	55
Kepuasan kerja	Correlation	.338*	1.000	.553**	-.001
	Coefficient				
	Sig. (2-tailed)	.012	.	.000	.992
	N	55	55	55	55
Kompensasi	Correlation	.420**	.553**	1.000	.016
	Coefficient				
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.	.907
	N	55	55	55	55
Unstandardized Residual	Correlation	.035	-.001	.016	1.000
	Coefficient				
	Sig. (2-tailed)	.802	.992	.907	.
	N	55	55	55	55

Berdasarkan tabel dapat dilihat diperoleh nilai sig. pengembangan karir sebesar (0,802), untuk nilai sig. kepuasan kerja sebesar (0,992) dan nilai sig. kompensasi sebesar (0,907) semua lebih besar dari 0,05 maka disimpulkan tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

Uji Hipotesis

Regresi Linier Berganda

Tabel Output SPSS Hasi Regresi Linier

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.955	2.576		.759	.451
	Pengembangan karir	.400	.097	.405	4.117	.000
	Kepuasan kerja	.229	.084	.258	2.723	.009
	Kompensasi	.281	.065	.432	4.342	.000

a. Dependent Variable: Retensi karyawan

Berdasarkan hasil tabel tersebut diperoleh regresi linear berganda.

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + \dots + B_nX_n$$

$$Y = 1,955 + 0,400X_1 + 0,229X_2 + 0,281X_3$$

Maka disimpulkan bahwa dari setiap koefisien variabel didapatkan sebagai berikut.

a. Nilai konstanta (*a*)

Nilai konstanta sebesar (1,955). Berarti retens karyawan di PT.Intracawood sebesar 1,955 poin apabila variabel pengembangan karir, kepuasan kerja dan kompensasi memiliki nilai nol atau tidak ada.

b. B_1X_1 (Pengembangan karir)

Berdasarkan B_1X_1 variabel pengembangan karir didapatkan hasil dengan menunjukkan variabel pengembangan karir memiliki koefisien regresi positif dengan nilai 0,400 maka retensi karyawan di PT.Intracawood akan meningkat sebesar 0,400 dengan diketahui tidak memiliki faktor lain untuk mempengaruhinya atau variabel lain konstan.

c. B_2X_2 (Kepuasan kerja)

Berdasarkan B_2X_2 variabel kepuasan kerja hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki koefisien regresi positif dengan nilai 0,229 maka retensi karyawan di PT.Intracawood akan meningkat sebesar 0,229 dengan diketahui tidak memiliki faktor lain untuk mempengaruhinya atau variabel lain konstan.

d. B_3X_3 (Kompensasi)

Berdasarkan B_3X_3 variabel kompensasi hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki koefisien regresi positif dengan nilai 0,281 maka retensi karyawan di PT.Intracawood akan meningkat sebesar 0,281 dengan diketahui tidak memiliki faktor lain untuk mempengaruhinya atau variabel lain konstan.

Uji T (Parsial)

Tabel Output SPSS Uji T

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.955	2.576		.759	.451
	Pengembangan karir	.400	.097	.405	4.117	.000
	Kepuasan kerja	.229	.084	.258	2.723	.009
	Kompensasi	.281	.065	.432	4.342	.000

a. Dependent Variable: Retensi karyawan

Berdasarkan Tabel Hasil pada variabel pengembangan karir menyatakan bahwa nilai thitung (4.117) > ttabel (2,004) maka hipotesis pertama pada penelitian ini diterima, yaitu pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap retensi karyawan. Sedangkan untuk variabel kepuasan kerja menyatakan bahwa nilai thitung (2.723) > ttabel (2,004) maka hipotesis kedua pada penelitian ini diterima, yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap retensi karyawan. Dan terakhir variabel kompensasi menyatakan bahwa nilai thitung (4.342) > ttabel (2,004) maka hipotesis ketiga pada penelitian ini diterima, yaitu kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap retensi karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel Output SPSS Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.746 ^a	.556	.530	1.555

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepuasan kerja, Pengembangan karir

Berdasarkan pada table diperoleh persentase keragaman variabel retensi karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel pengembangan karir, kepuasan kerja dan kompensasi adalah 0,556 yang artinya 55,6% sedangkan 44,4% sisanya dijelaskan variabel lain diluar model regresi yang berarti.

PEMBAHASAN

Pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap retensi karyawan

Pengembangan karir memiliki tujuan untuk meningkatkan perkembangan masa depan setiap karyawan yang telah disediakan oleh perusahaan. Menurut teori Dewi (2023) pengembangan karir adalah kegiatan yang dipersiapkan oleh management perusahaan kepada karyawan untuk mengatasi dan memperbaiki kekurangan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan pada perusahaan tersebut dan pengembangan karir ini juga bermanfaat ketika terdapat jabatan yang belum terisi bisa langsung digantikan.

Pada kusioner variabel pengembangan karir yang paling tinggi untuk pernyataan “saya melakukan interaksi dengan karyawan dari perusahaan sekitar untuk menambah wawasan baru yang bisa memperkaya pengetahuan dan keterampilan” mengindikasikan bahwa karyawan setuju melakukan intraksi dengan perusahaan lain agar mempermudah menambah pengetahuan dan keterampilan untuk perkembangan karir karyawan di PT.Intracawood. Hal ini sesuai menurut Azeharie (2022) networking memberikan kesempatan untuk pembelajaran dengan karyawan bertemu dengan orang-orang yang memiliki keahlian dan pengalaman yang berbeda.

Menurut Nurmalitasari (2021) menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap retensi karyawan di PT. BPR Restu Artha Makmur di Kota Semarang. Dari penelitian tersebut hasil menunjukkan bahwa dengan adanya kegiatan tersebut, perusahaan memberikan kesempatan dalam pengembangan karir untuk karyawan maka semakin tinggi komitmen karyawan untuk menjadikan perusahaan yang tempat dia berkerja untuk dijadikan tempat berkarir di masa depannya. Sehingga dari dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh terhadap retensi karyawan.

Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap retensi karyawan

Menurut teori Purba (2022) kepuasan kerja adalah suatu emosional karyawan yang seharusnya bersifat positif mengenai pekerjaannya dan tingkat kepuasan yang tinggi pada karyawan akan membuat mereka tetap berpikir untuk bekerja pada perusahaan tersebut, secara tidak langsung perusahaan tidak akan mengalami kerugian dan meningkatkan produktifitas lebih optimal.

Pada kuesioner variabel pengembangan karir yang paling tinggi untuk pernyataan “Hubungan saya dengan atasan sangat baik dan meningkatkan motivasi saya dalam berkerja” mengindikasikan bahwa karyawan sangat setuju dengan hubungan yang baik dengan atasan akan meningkatkan kepuasan karyawan di PT.Intracawood. Hal ini sesuai menurut Ningsih (2024) karyawan yang mempunyai hubungan antara atasan dengan bawahan yang baik mendapat perilaku selalu dihargai, mendapatkan dukungan dan diperhatikan. Karena hal tersebut karyawan akan merasa puas dengan apa yang mereka kerjakan.

Menurut Prasetya (2025) mengenai pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap retensi karyawan menunjukkan hasil bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap retensi karyawan. berdasarkan uji parsial (T) memiliki nilai T_{hitung} (2,393) lebih besar dari t_{tabel} yang artinya pengaruhnya cukup kuat untuk mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan.

Menurut Yani & Saputra (2023) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap retensi karyawan generasi Y dan Z. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya melalui faktor seperti gaji yang sesuai, promosi, pengawasan yang baik, kompensasi tambahan, rekan kerja yang tinggi menyenangkan dan komunikasi yang efektif cenderung memiliki komitmen lebih tinggi terhadap perusahaan dan tetap bertahan.

Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap retensi karyawan

Menurut Rahmat (2024) kompensasi disebut suatu pemberian imbalan yang diterima karyawan atas pengganti kontribusi mereka pada perusahaan dan berdampak pada peningkatan kualitas kinerja karena meningkatkan kepuasan karyawan dalam finansial. Dalam proses menentukan pemberian kompensasi, terlibat dalam berbagai negosiasi dan asumsi, walaupun terdapat beberapa faktor penentu yang mempengaruhi kompensasi.

Pada kuesioner variabel kompensasi yang paling tinggi untuk pernyataan “Perusahaan memberikan insentif sesuai dengan waktu kerja yang sudah dikorbankan” mengindikasikan bahwa karyawan setuju dengan diberikannya insentif yang adil sesama karyawan lain akan meningkatkan produktivitas dan dedikasi para pekerja. Hal ini sesuai menurut Pandari (2020) mengatakan penghasilan tambahan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kinerja dan pemberian ini tidak termasuk dalam gaji pokok.

Menurut Hernawan (2022) mengenai dampak kompensasi terhadap retensi karyawan dengan kepuasan kerja sebagai pemediasi menunjukkan hasil bahwa variabel kompensasi berpengaruh secara positif terhadap retensi karyawan. berdasarkan hasil analisis uji parsial (T) diperoleh t_{hitung} 5,990 yang lebih besar dari t_{tabel} yang artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap retensi karyawan di PT. Intracawood. Berdasarkan analisis dan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

Economic Reviews Journal

Volume 4 Nomor 1 (2025) 321 – 334 E-ISSN 2830-6449

DOI: 10.56709/mrj.v4i1.661

1. Pengembangan karir memiliki pengaruh positif signifikan terhadap retensi karyawan PT. Intracawood Cabang Tarakan.
2. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap retensi karyawan PT. Intracawood Cabang Tarakan.
3. Kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap retensi karyawan PT. Intracawood Cabang Tarakan.

SARAN

Saran bagi penelitian selanjutnya

Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan evaluasi karyawan terhadap retensi karyawan untuk mencari tahu faktor apa yang paling berpengaruh dalam aktifitas sumber daya manusia. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat mengkaji karakteristik responden PT. Intracawood karena setiap karakteristik memiliki respon yang berbeda-beda. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode lainnya untuk mendapatkan sudut pandang yang berbeda, sehingga penelitian tersebut akan memberikan tambahan saran bagi PT. Intracawood.

Saran bagi PT. Intracawood

PT. Intracawood harus melakukan upaya untuk meningkatkan retensi karyawan sehingga dapat meningkatkan produktifitas karyawan maupun aspek keuangan perusahaan tersebut. Retensi karyawan bisa ditingkatkan dengan memberikan pengembangan karir seperti memberikan pelatihan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan dan minat karyawan. Meningkatkan retensi karyawan dengan meningkatkan kepuasan karyawan, karena meningkatkan kepuasan karyawan menjadi merasa kebutuhannya terpenuhi dan membuat karyawan lebih nyaman dalam produktifitasnya. Terakhir memberikan kompensasi seadilnya agar karyawan merasa dengan waktu yang sudah dia korbankan, dia dapat berhak mendapatkan kompensasi yang layak dan dengan kompensasi ini karyawan menjadi terbantu dalam finansialnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anas. (2022). Sumber Daya Manusia Indonesia di Era Globalisasi. *Promis*. Volume 3, Nomor 2
- Awaludin, Ari (2024). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Retensi Karyawan Di PT SHARP ELECTRONIC INDONESIA. *Jurnal Sains Student Research*. Volume 2, Nomor 4.
- Alexander, Devin. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. Madani: Jurnal ilmiah multidisiplin. Volume 1, Nomor 12.
- Bahrin, Khairul. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan. *Jurnal entrepreneur dan manajemen sains (JEMS)*. Volume 3, Nomor 2.
- Candra, Primadi Susanto. (2023). Determinasi Budaya Organisasi, Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan: Studi Empiris. *Jurnal siber multi disiplin (JSMD)*. Volume 1, Nomor 2.

Economic Reviews Journal

Volume 4 Nomor 1 (2025) 321 – 334 E-ISSN 2830-6449

DOI: 10.56709/mrj.v4i1.661

- Dadan, Asep Suhendar. (2021). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Dan Retensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT.Bank bjb TBK. Cabang Tasikmalay). *Atrabis: jurnal adiministrasi bisni*. Volume 7, Nomor 2.
- Dinda, Bunga Hernawan. (2021). Dampak Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemediiasi (Impact of Compensation on Employee Retensi with job satisfaction as a mediation). *Reviu akuntansi, manajemen, dan bisnis (Rambis)*. Volume 1, Nomor 2.
- Dwiki, Intan Putri. (2019). Pengaruh Retensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kaltacitra Utama Jakarta Timur. *E-proceeding of management*. Volume 6, Nomor 2.
- Durtri, Lancha Sumantri. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan. *Jurnal entrepreneur dan manajemen sains*. Volume 3, Nomor 1.
- Nelson, Alden. (2024). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Pengembangan Serta Budaya Organsasi Terhadap Retensi Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Industri Perbankan Swasta Di Kota Batam. *Revitalisasi: Jurnal ilmu manajemen*. Volume 13, Nomor 1.
- Normansyah. (2023). Pengaruh Perkembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara III Kebun Bandar Selamat Kecamatan Aceh Songsongan Kabupaten Asahan. *Jurnal pendidikan dan konseling*. Volume 5, Nomor 2.
- Ningsi, Devina. (2024). Pengaruh Kompensai, Kepuasan Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan Di PT Artha Devata Utama. *Values*. Volume 5, Nomor 1.
- Nursifa, Dea. (2024). The Influence Of Compensation And Career Development On Employee Retensi With Job Satisfaction As Mediation At CV Znepa Karya Mandiri Bekasi. *Indonesia interdisciplinary journal of sharia economics (IISSE)*. Vol.7, No.2.
- Hilya, Syatila. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Di Grand Rocky Hotel Bukit Tinggi. *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Parawisata*. Volume 7.
- Khristian, Sandy. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Penghargaan Serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Retensi Karyawan (Studi Pada CV Sumber Anugrah). *Scientific journal of reflection: economic, accounting, management and business*. Volume 5, Nomor 4.
- Putri, Elisabeth Surya Widiani. (2023). Pengaruh Work-Life Balance, Kepuasan Kerja, Dan Supportive Work Environment Terhadap Retensi Karyawan. *Jurnal Manajemen DiPonegoro*. Volume 12, Nomor 4.
- Prajodi, Galang. (2024). Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Pada Generasi Z di Bandar Lampung. *Jurnal administrasi bisnis (JAB)*. Volume 14, Nomor 2.
- Prihatni, Riani Ishak. (2021). Pengaruh Lingkungan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan di First Love Patisserie Jakarta. *Jurnal ilmiah pariwisata*. Vol.26, No.1.
- Qomariah, Dewi Imelda. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Retensi Karyawan. *Fair value: Jurnal ilmiah akuntansi dan keuangan*. Volume 6, Nomor 1.

Economic Reviews Journal

Volume 4 Nomor 1 (2025) 321 – 334 E-ISSN 2830-6449

DOI: 10.56709/mrj.v4i1.661

- Rosiva, Ananta Gita. (2023). Kepuasan Kerja Memediasi Hubungan Pelatihan Terhadap Employee Retention Pada PT.Telkom Indonesia Medan. *Jurnal ilmiah bisma cendekia*. Volume 4, Nomor 1.
- Safira, Andriyani Nurmalitasari. (2021). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Work Life Balance Terhadap Retensi Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi. *Dipenegoro journal of management*. Volume 10, Nomor 3.
- Suindra, Putu Aditya Pradipta. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan. *E-jurnal manajemen*. Volume 8, Nomor 4.
- Syech, A Rahmat. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Retensi Karyawan Pada Perumda Air Minum Tirta Latimojong (PAMTL) Kabupaten Luwu. *Scientific journal of reflection: Economic, Accounting, Management and Business*. Volume 7, Nomor 3.
- Tussoleha, Zahara Rony. (2023). Pengaruh Turnover Intention Dan Kompensasi Terhadap Tingkat Retensi Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Di Jawa Barat. *Jurnal bisnisan: Riset bisnis dan manajemen*. Vol.5, No.1.
- Violetta, Vera. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial dan kewirausahaan*. Volume 2, Nomor 4.
- Yuhana, Dedy Setiawan. (2023). Analisis Sistem E-Dimas Universitas Jambi Dengan Pendekatan Hot-Fit Model. *Jurnal sistem informasi bisnis*. Volume 14.