

PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP RETENSI KARYAWAN (STUDI KASUS DI PT. SELAMAT GRUP BENGKULU)

Galang Aji Mas⁽¹⁾, Ratnawili⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾Universitas Muhammadiyah Bengkulu

galangajimas@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the effect of compensation and career development on employee retention at PT. Congratulations Bengkulu Group. Several factors will be discussed in this study, including the effect of compensation and career development on employee retention. The objects in this study are employees of PT. Congratulations Bengkulu Group totaling 135 people. This research is a type of quantitative research. Data collection techniques are observation and questionnaires. Several data analysis techniques were used in this study, including data analysis techniques using descriptive analysis, multiple regression analysis, coefficient of determination (R^2) and hypothesis testing. Based on the results of research on the effect of compensation and career development on employee retention at PT. Selamat Bengkulu Group, the following conclusions can be drawn: there is a negative and significant effect of compensation (X1) on employee retention (Y) PT. Selamat Bengkulu Group means that the higher the compensation, the employee retention will also decrease. There is a negative effect of career development (X2) on employee retention (Y) PT. Selamat Bengkulu Group means that the higher the career development, the employee retention will also decrease. There is a negative effect of compensation and career development together affecting the retention of employees of PT. Congratulations Bengkulu Group.

Keywords: Compensation, Career Development, Employee Retention

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat penting peranan dan fungsinya, tidak dapat digantikan dengan sumber daya yang lainnya. Oleh karenanya kemajuan suatu organisasi ditentukan pula oleh kualitas dan kemampuan sumber daya manusia yang ada didalamnya. Retensi karyawan merupakan hal yang bersifat individu dan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda, salah satu definisi retensi karyawan adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerjasama diantara pimpinan dan sesama karyawan

Setiap perusahaan menghendaki agar karyawan dalam perusahaannya mempunyai retensi karyawan yang baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Suatu perusahaan sebaiknya dapat membuat karyawan melaksanakan pekerjaan dalam keadaan yang tenang dan nyaman tanpa ada ketegangan dan kecemasan yang dirasakan. Tujuan perusahaan adalah target yang bersifat kuantitatif dan pencapaian target tersebut merupakan ukuran keberhasilan retensi karyawan perusahaan (Mangkunegara, 2017:321). Agar tujuan perusahaan bisa tercapai tidak terlepas dari adanya peranan penting karyawan dalam perusahaan.

Keberhasilan dari suatu perusahaan sangat bergantung dari karyawannya. Kepuasan kerja yang baik dapat meningkatkan retensi karyawan. Jika retensi karyawan suatu perusahaan buruk maka akan memperburuk keadaan karyawannya yang pada akhirnya dapat menyebabkan penurunan kepuasan kerja karyawan. Penurunan kepuasan kerja karyawan merupakan sikap dari karyawan yang tidak dapat merasakan hal-hal yang dapat membuat karya yang bertahan seperti kompensasi yang kurang terpenuhi ataupun sikap dari manajer ke karyawan yang kurang

komunikatif (Wening dkk, 2016).

Retensi karyawan atau *employee retention* merupakan kemampuan perusahaan untuk mempertahankan karyawan potensial yang dimiliki perusahaan untuk tetap loyal terhadap perusahaan. Retensi karyawan mengacu pada kebijakan perusahaan untuk mencegah karyawan keluar dari perusahaan. Bagi perusahaan mempertahankan orang-orang yang berkompeten sangat penting karena mempertahankan karyawan lebih baik daripada mencari karyawan baru (Astuti & Panggabean, 2014).

Faktor-faktor yang mempengaruhi retensi karyawan antara lain kompensasi adalah apa yang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya (Kadarisman, 2012). Instansi memberikan penghargaan terhadap karyawan apabila karyawan tersebut mampu mencapai target yang telah ditentukan. Instansi dapat memberikan penghargaan berdasarkan masa kerja karyawan tersebut serta pengabdianya terhadap instansi agar dapat menjadi contoh bagi karyawan lainnya. Dari penghargaan yang diberikan dapat mendorong karyawan loyal terhadap instansi dan bekerja lebih giat untuk mencapai tujuan instansi.

Keberadaan pengembangan karier juga diperlukan oleh setiap pegawai untuk meningkatkan komitmen kerja sumber daya manusia. Organisasi yang maju dan berkembang identik dengan pengembangan karier, pengembangan karier memberikan pengaruh langsung terhadap komitmen sumber daya manusia, menyatakan pengembangan karier dalam suatu organisasi identik dengan peningkatan pendidikan dan pelatihan.

PT. Selamat Group merupakan perusahaan yang membidangi industri pertambangan dan pengolahan bahan galian C terbesar dan terlengkap di wilayah Provinsi Bengkulu. PT. Selamat Gorup beroperasi dalam pengelolaan batu kali, batu gajah, split (batu pecah) dengan semua ukuran, pasir, beton (ready mix), aspal (hot mix), jasa konstruksi ringan dan berat.

Berdasarkan observasi awal dengan melakukan wawancara kepada salah seorang karyawan Selamat Grup bahwa sering adanya karyawan yang keluar dari perusahaan atau resign padahal karyawan tersebut memiliki kompetensi yang bagus. Dari pihak perusahaan juga kurang adanya usaha untuk mempertahankan karyawan tersebut hal ini dikarenakan kompensasi yang diberikan belum memadai bagi karyawan dan belum sesuai dengan kontribusi yang diberikan oleh karyawan untuk perusahaan. Dari segi pengembangan karir juga proses untuk naik jabatan lumayan lama jika disbanding dengan perusahaan lainnya.

METODE

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2016), mendefinisikan populasi pada suatu penelitian merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek ataupun subjek penelitian. Populasi penelitian akan mempunyai suatu standar kualitas serta karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk bisa dipelajari dan menarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Selamat Grup Bengkulu 135 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016). Teknik sampling adalah total sampling dimana seluruh populasi dijadikan sampel 135 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan uji t dan F untuk pengujian hipotesis.

HASIL

Analisis Regresi Berganda linear yang akan dibahas dalam penelitian ini sehingga penulis bisa menggambarkan hasil penelitian sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Pengujian Hipotesis
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-9.111	1.455		.396	.694		
	X1	-.640	.103	.646	-3.764	-.002	.167	5.971
	X2	-.540	.144	.265	-4.240	-.001	.151	6.642

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Sekunder di olah 2023

Dari perhitungan komputer yaitu perhitungan dengan SPSS versi 16 *for windows* didapatkan persamaan regresinya adalah:

$$Y = -9,111 +- 0,640 X_1 +- 0,540X_2 + e$$

Angka tersebut masing-masing secara ekonomi dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta = -9,111 Bernilai negatif maka artinya jika nilai variabel Kompensasi (X_1) dan Pengembangan karir (X_2) dianggap tidak ada atau sama dengan 0, maka nilai retensi karyawan akan semakin berkurang atau mengalami penurunan yaitu -9,111
2. Nilai koefisien variabel (X_1). Bernilai negatif yaitu -0,640 artinya apabila Kompensasi mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai retensi karyawan akan mengalami penurunan sebesar -0,640 dengan asumsi variabel Pengembangan karir (X_2) nilainya konstan.
3. Nilai koefisien variabel variasi (X_2) -0,540. Bernilai negatif yaitu -0,540 artinya apabila Pengembangan karir mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai retensi karyawan akan mengalami penurunan sebesar -0,540 satuan dengan asumsi variabel (X_1) nilainya konstan.
- 5) Koefisien Determinasi (R^2)

Berikut ini adalah hasil uji koefisien determinasi adjusted (R^2), hasil uji adjusted R^2 digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen.

Tabel 2
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.805 ^a	.648	.641	1.456	2.138

a. Predictors: (Constant), X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Dari tabel di atas didapat nilai R Square (R^2)=0,648. Nilai ini mempunyai arti bahwa independen, secara bersama-sama memberikan sumbangan sebesar 64,8 % dalam mempengaruhi variabel dependen sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

6) Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dengan melihat nilai probabilitasnya.

Tabel 3
Uji Hipotesis Uji-t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-9.111	1.455		.396	.694		
	X1	-.640	.103	.646	-3.764	-.002	.167	5.971
	X2	-.540	.144	.265	-4.240	-.001	.151	6.642

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel di atas diperoleh nilai signifikansi masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh negatif kompensasi (X_1) terhadap retensi karyawan (Y) PT. Selamat Group Bengkulu dengan nilai $\text{sig} < 0,05$ ($0,002 < 0,05$) dan nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($3,763 > 1,65666$) maka dengan demikian H_0 di tolak dan H_a diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel X berpengaruh negatif terhadap retensi karyawan (Y).
2. Terdapat pengaruh negatif pengembangan karir (X_2) terhadap retensi karyawan (Y) PT. Selamat Group Bengkulu dengan nilai $\text{sig} < 0,05$ ($0,002 < 0,05$) dan nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($4,240 > 1,65666$) maka dengan demikian H_0 di tolak dan H_a diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel X_2 berpengaruh negatif terhadap retensi karyawan (Y).

7) Pengujian Hipotesis dengan Uji F

Berikut ini adalah hasil uji f, hasil uji f digunakan untuk mengetahui apakah model dalam penelitian telah layak untuk digunakan.

Tabel 4
Uji Hipotesis Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	552.414	2	232.019	72.876	-.003 ^a
	Residual	1785.023	132	2.119		
	Total	2337.437	134			

a. Predictors: (Constant), X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Analisis lebih lanjut mengenai pengujian hipotesis atau tidak, dimana nilai $F_{\text{sig}} < 0,05$ yaitu 0,003, dan nilai $F_{\text{hitung}} 72,876, > F_{\text{tabel}} 3,211$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama variabel independen berpengaruh negative terhadap variabel dependen.

PEMBAHASAN

Pengaruh kompensasi terhadap retensi karyawan

Kompensasi dapat mempengaruhi retensi karyawan ketika memenuhi asas layak dan adi bagi karyawan. Kompensasi yang layak akan merangsang gairah kerja dan retensi karyawan. Menurut Bangun (2012:317) kompensasi adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan baik perorangan ataupun suatu lembaga. Kompensasi dapat berupa materi dan non materi, namun tetap memberikan kebanggaan bagi siapa saja yang menerimanya. Semakin tinggi status dan kedudukan seseorang dalam perusahaan maka semakin tinggi pula kebutuhan akan harga diri yang bersangkutan. Perlu ditekankan bahwa

kompensasi tidak hanya diukur dengan materi, akan tetapi juga dipengaruhi oleh intraksi antar manusia serta lingkungan organisasi. Berdasarkan pengertian yang dikemukakan oleh parah ahli di atas penulis menyimpulkan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diberikan pada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan suatu keunggulan dibidang tertentu.

Didukung oleh penelitian Gita Fitrianti (2020) Pengaruh Pengembangan karir dan Kerjasama Tim terhadap Retensi karyawan PT. Len Industri (Persero). Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan, Yunus & Majid (2018) terdapat pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap motivasi serta dampaknya pada kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh

Pengaruh Pengembangan karir Terhadap Retensi karyawan

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa terdapat pengaruh negatif pengembangan karir (X_2) terhadap retensi karyawan (Y) PT. Selamat Group Bengkulu dengan nilai $t_{sig} 0,001 < 0,05$

Menurut Mathis dan Jackson (2011) retensi karyawan dipengaruhi oleh pengembangan karir, pengembangan karir memberikan kesempatan untuk pelatihan dan pengembangan karir yang memungkinkan karyawan untuk meningkatkan retensinya. Menurut Anoraga (2014), karir dalam arti sempit (sebagai upaya mencari nafkah, mengembangkan profesi, dan meningkatkan kedudukan), karir dalam arti luas (sebagai langkah maju sepanjang hidup atau mengukir kehidupan seseorang). Sedangkan menurut Handoko (2017) karir adalah semua pekerjaan jabatan yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang, pengembangan karir adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Menurut Samsudin (2016) mendefinisikan pengembangan karir adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alfi (2021) terdapat pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Retensi Karyawan pada Departemen Pengelolaan Sumber Daya Manusia (PSDM) PT. Pupuk Kujang Cikampek.

KESIMPULAN

Hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan pengembangan karir dengan retensi karyawan pada PT. Selamat Group Bengkulu, dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan kompensasi (X_1) terhadap retensi karyawan (Y) PT. Selamat Group Bengkulu artinya semakin tinggi kompensasi maka retensi karyawan juga akan menurun
2. Terdapat pengaruh negatif kompensasi dan pengembangan karir bersama-sama berpengaruh terhadap retensi karyawan PT. Selamat Group Bengkulu.
3. Terdapat pengaruh negatif pengembangan karir (X_2) terhadap retensi karyawan (Y) PT. Selamat Group Bengkulu artinya semakin tinggi pengembangan karir maka retensi karyawan juga akan menurun

DAFTAR PUSTAKA

- Adisel, H. H., Pranansa, A. G., Onsardi, S., & Thadi, R. Motivation mediating effect on principals' personality, job satisfaction, and affective commitment. *Int J Eval & Res Educ ISSN, 2252(8822)*, 8822.
- Alfi, Fatturohim, A. F. (2021). *Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Retensi Karyawan pada Departemen Pengelolaan Sumber Daya Manusia (PSDM) PT. Pupuk Kujang Cikampek* (Doctoral dissertation, Universitas Teknologi Yogyakarta).
- Andriani, C., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).

- Anjani, R. (2019). Tata Kelola Adminitrasi Keuangan, Dan Pembangunan Desa Tepi Laut Kabupaten Bengkulu Utara. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bumi Raflesia*, 2 (2).
- Arkat, F. (2020). The Effect Of Transformational Leadership Style And Work Spirit On Employee Performance At Raffles City Hotel Bengkulu Indonesia.
- Asmawi, M. (2017). The effect of compensation, empowerment, and job satisfaction on employee loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management*, 5(12), 7590-7599.
- Astuti, D. P & Panggabean, M. S. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Dan Komitmen Afektif Pada Beberapa Rumah Sakit Di Dki Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 7(1), 199-217.
- Dymastara, E. S., & Onsardi, O. (2020). Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Gayatri, G. D., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran (Pt Mayora Kota Bengkulu). (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(1), 1-9.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas
- Gunawan, R., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mandiri Tunas Finance Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(2), 224-231.
- Gunawan, R., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Tunas Finance Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 224-231.
- Juliyanti, B., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 183-191.
- Komang, dkk. (2019). Praktek Akuntabilitas dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Untuk Pencegahan Fraud Dalam Pengelolaan Dana Desa. *Jurnal KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi* . Vol: 10(2)
- Kurniawan, A, Yunus, M. & Majid, M. S. A. (2018). Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap motivasi serta dampaknya pada kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh. *Jurnal Manajemen Inovasi*, 8(2)
- Lubis, N., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu (Studi Kasus Karyawan Produksi Pt. Bam Bengkulu). (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 2(2), 196-208.
- Onsardi, O. (2018). Loyalitas Karyawan pada Universitas Swasta di Kota Bengkulu. *COSTING: Journal of Economic, Bussines and Accounting*, 2(1), 1-13.
- Pahlawan, A., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada Pt. Agung Toyota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 153-163.
- Riastami, I. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri Taspen Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 4(2), 96-105.
- Sari, L. A., Onsardi, O., & Ekowati, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI. Syariah Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 79-88.
- Sari, M., Onsardi, O., & Arianto, T. (2020). Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 109-116.

- Sari, M., Onsardi, O., & Arianto, T. (2020). Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 109-116.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : ALFABETA
- Suta, I. G. M. A. B & Ardana, I. K. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Persepsi Dukungan Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Tupadela, J., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bengkulu. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Undari, Tri. (2013). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Pada PT. Taspen (PERSERO) Cabang Pematangsiantar*. Pematang siantar: STIE Sultan Agung. Skripsi.
- Winda, Sri, Astuti, dkk. (2018). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*.
- Yasmeen, R, Umar, F & Fahad, A. (2013). Impact of Rewards on Organizational Performance: Empirical Evidence from Telecom Sector ofPakistan. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*. : Vol.3(5)
- Yulandri, Y., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203-213.