

Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan PT. Sunwoo Garment Indonesia di Sukoharjo.

Juwita Muntari Susanti, Sri Hartono, Istiqomah

Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen Universitas Islam Batik Surakarta

susantijuwita84@gmail.com

ABSTRACT

The aim of this finding is to see (1) the influence of career development on worker retention. (2) to see the effect of compensation on worker retention. (3) to see the effect of job satisfaction on worker retention. These findings were applied to employees of PT. Sunwoo Garment Indonesia in Sukoharjo. The method is a quantitative method. Where the population is employees who do their work at PT. Sunwoo Garment Indonesia in Sukoharjo. The sample was 100 respondents with a non-probability sampling technique applying the purposive sampling method. The selection techniques include documentation, observation, questionnaires, questionnaires and literature studies. The analysis technique uses multiple linear regression tests, F tests, t tests and R2. Findings (1) Career development has a positive and significant influence on employee retention. (2) Compensation has a positive and significant influence on employee retention. (3) Job satisfaction has a positive and significant influence on employee retention. (4) The coefficient of determination is 46.2%. Where employee retention can be explained from career development, compensation, job satisfaction, there is 46.2%. Then other variables explain other variables outside of these findings.

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

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui (1) untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap retensi karyawan. (2) untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap retensi karyawan. (3) untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap retensi karyawan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Sunwoo Garment Indonesia di Sukoharjo. Metode penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Sunwoo Garment Indonesia di Sukoharjo. Sampel yang digunakan 100 orang responden dengan menggunakan Teknik *non-probability sampling* dengan metode *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan Teknik observasi, dokumentasi, kuesioner, wawancara dan studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan analisis statistik yaitu uji regresi linier berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi (R²). Hasil penelitian menunjukkan (1) Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan PT. Sunwoo Garment Indonesia di Sukoharjo. (2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan PT. Sunwoo Garment Indonesia di Sukoharjo. (3) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan PT. Sunwoo Garment Indonesia di Sukoharjo. (4) Koefisien determinasi (R²) dapat diketahui adjusted R-squares adalah 46,2%. Hal ini menunjukkan

bahwa retensi karyawan dapat dijelaskan dengan pengembangan karir, kompensasi, kepuasan kerja sebesar 46,2%. Selebihnya dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian.

Kata Kunci: Pengembangan Karir, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Retensi Karyawan.

PENDAHULUAN

Sesuai dengan peristiwa yang dialami tentu tidak banyak perusahaan yang bisa melakukan pertahanan karyawan pada jangka waktu panjang. Perusahaan yang bisa melakukan pertahanan karyawannya pada jangka waktu panjang tentunya mempunyai tingkatan retensi karyawan yang besar. Misalnya pada perusahaan di Sukoharjo yang dijadikan sebagai objek penelitian yakni PT. Sunwoo Garment Indonesia. Perusahaan ini berfokus dalam bidang Manufaktur. Untuk memenuhi tujuannya PT. Sunwoo Garment Indonesia memberikan persiapan sumber daya manusia sesuai kompetensi mereka, yang mana dibagi pada beberapa jabatannya di PT. Sunwoo Garment Indonesia itu sendiri. Dari hasil wawancara awal karyawan tetap di PT. Sunwoo Garment Indonesia menjelaskan bahwa niat melakukan pertahanan pada perusahaan begitu besar, tetapi terdapat berbagai faktor yang menyebabkan karyawan perlu mengundurkan dirinya dari perusahaan tersebut. Umumnya karyawan mengundurkan diri dikarenakan alasan umur atau menikah, fasilitas yang dianggap tidak sesuai dengan tugas yang ada, serta pekerjaan yang diperoleh belum sesuai pada kemampuan mereka. Maka, dalam per tahun pasti ada karyawan atau pegawai yang meninggalkan perusahaan sebab merasa tidak bisa beradaptasi dalam perusahaan tersebut.

Pengembangan karir dari perusahaan kepada karyawan, yang berkaitan pada pekerjaannya, maka pegawai biasanya melakukan pertahanan diri pada pekerjaan masing-masing agar bisa mendapatkan pengetahuan yang lebih baik. (Dewi dan Riana, 2019). Pernyataan ini sesuai pada temuan yang diterapkan Normansyah *et al.*, (2023) menjelaskan bahwa pengembangan karis ini bisa mempengaruhi positif dan signifikan dalam retensi pegawai. Ini menjelaskan bahwa semakin baik pengembangan karir untuk para pegawai maka retensi karyawan pada sebuah perusahaan akan semakin besar.

Dalam perusahaan kompensasi begitu diperlukan untuk pegawai, sebab digunakan sebagai upaya mengukur nilai atau karya mereka, dari adanya kompensasi yang baik bisa memperbaiki peran pegawai sehingga pegawai bisa melakukan pekerjaan dengan baik dan berpartisipasi pada perusahaannya (Bahrin dan Yusuf 2022) Kompensasi yang adil ini lebih bisa untuk mengembangkan, menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan yang berkompeten dan berkualitas. Ini artinya besarnya kompensasi yang diserahkan perusahaan untuk pegawai maka bisa memberikan peningkatan pada retensi karyawan (Suta dan Ardana, 2019).

Ada kepuasan kerja yang besar dari pegawai pada sebuah perusahaan atau organisasi, tentu bisa memberikan peningkatan intensitas produktivitas yang baik untuk perusahaan di masa mendatang. Dari besarnya kepuasan kerja dari pegawai

tentu bisa memberikan peningkatan ide baru sebagai pengembangan perusahaan tersebut (Wandara dan Wibawa, 2020). Peningkatan kepuasan kerja bisa memberikan pengaruh pada kualitas kerja pegawai, yang bisa mempengaruhi baik pada pencapaian tujuan perusahaan, sebab besarnya tingkat kepuasan maka rendahnya niat keluar para pegawai (Sumantri dan Bahrin , 2022).

Dari penjelasan permasalahan tersebut, temuan ini bisa mengkaji lebih lanjut mengenai apakah pengembangan karir, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh pada retensi pegawai PT. Sunwoo Garment Indonesia di Sukoharjo.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang diterapkan ialah melalui pendekatan metode kuantitatif. Pendapat Sugiyono (2017:23) metode kuantitatif bisa dijelaskan menjadi metode penelitian sesuai landasan dalam filsafat *positivism*. Temuan diterapkan dalam waktu 3 bulan dari bulan Oktober 2023 - Desember 2023. Tempat penelitian ini diterapkan di Sukoharjo, yakni pada PT. Sunwoo Garment Indonesia. Populasi dari temuan ini ialah pegawai PT. Sunwoo Garment Indonesia. Sampel pada temuan ini sejumlah 100 responden. Teknik pemilihan sampel sebagai pemilihan sampel yang hendak diterapkan dalam temuan ini dengan *Non-probability Sampling* melalui teknik *purposive sampling*. Ada beberapa kriteria yang diberikan pada temuan ini yakni Karyawan PT. Sunwoo Garment Indonesia yang sudah memberikan penilaian melalui pengisian kuesioner. Pemilihan data yang dilakukan yaitu dokumentasi, wawancara, studi pustaka serta pengamatan. Teknik analisisnya diterapkan pada temuan ini ialah dengan uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, uji F, uji t dan R².

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas
Hasil Uji pada X₁**

Pernyataan	r _{hitung}	r _{table}	Dimana
1	0,957	0,444	Valid
2	0,943	0,444	Valid
3	0,935	0,444	Valid
4	0,914	0,444	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2023

Sesuai dengan hasil ini menjelaskan 4 pernyataannya yang diberikan terkait Pengembangan Karir (X₁) bernilai r_{hitung} > r_{table} maka dianggap valid.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas
Hasil Uji pada X2**

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Dimana
1	0,854	0,444	Valid
2	0,931	0,444	Valid
3	0,813	0,444	Valid
4	0,809	0,444	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2023

Dari hasilnya menjelaskan 4 pernyataan yang diberikan terkait Kompensasi (X_2) mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dianggap valid.

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas
Hasil Uji pada X3**

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Dimana
1	0,827	0,444	Valid
2	0,843	0,444	Valid
3	0,871	0,444	Valid
4	0,867	0,444	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2023

Sesuai dengan hasil ini menjelaskan 4 pernyataannya yang diberikan terkait Kepuasan kerja (X_3) bernilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dianggap valid.

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas
Hasil Uji Pada Y**

Pernyataan	rhitung	Rtable	Dimana
1	0,867	0,444	Valid
2	0,915	0,444	Valid
3	0,852	0,444	Valid
4	0,873	0,444	Valid
5	0,824	0,444	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2023

Sesuai data tersebut menjelaskan 5 item pernyataan yang diberikan terkait dengan Retensi Karyawan (Y) bernilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dianggap valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variable	<i>Cronbatch's Alpha</i>	<i>N</i>	Dimana
Pengembangan Karir	0,948	4	Reliabel
Kompensasi	0,872	4	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,868	4	Reliabel
Retensi Karyawan	0,914	5	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2023

Hasilnya dalam tabel di atas menunjukkan semua variabel dianggap reliabel. Hal ini membuktikan pada nilainya semua variabel > 0,70. Maka, kuesioner yang diterapkan dalam temuan ini *reliable* dan bisa dipercaya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

<i>Hasil</i>	<i>Asymp. Sig</i>	Batas	Dimana
0,061	0,200 ^{c.d}	0,05	Normal

Sumber : Data primer diolah, 2023

Hasil uji ini menerapkan uji K-S dimana nilai sig. sejumlah 0,200 yang artinya <0,05. Maka kesimpulannya variabel yang diterapkan pada temuan ini sudah didistribusi dengan normal dan sudah memberikan pemenuhan pada uji normalitas. Pengujian ini bisa terlihat dalam grafik Normal P-P Plot dibawah:

Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Toleran ce	VIF	Kesimpulan
Pengembangan Karir	0,765	1,307	Tidak Multikolinieritas
Kompensasi	0,509	1,964	Tidak Multikolinieritas
Kepuasan Kerja	0,482	2,073	Tidak Multikolinieritas

Sumber data: Data primer diolah, 2023

Dari data yang dijelaskan dalam tabel 7, terlihat nilai *Tolerance* variabel independen semuanya > 0,01 maka bisa dijelaskan tidak ada korelasi dari variabel independen. Kemudian pada nilai VIF yang semuanya < 10, maka bisa dijelaskan tidak ada multikolinearitas dari variabel bebas pada temuan ini.

Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas pada temuan ini bisa mengetahui grafik *Scatterplot*, apabila tidak mempunyai suatu pola titik yang sesuai yakni tersebar di bawah dan

atas angka sumbu 0 dalam sumbu Y maka ini artinya tidak memiliki heteroskedastisitas.

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig (P Value)	Dimana
Pengembangan Karir	0,998	Tidak ada heteroskedastisitas
Kompensasi	0,650	Tidak ada heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja	0,775	Tidak ada heteroskedastisitas

Sumber : Data primer diolah, 2023

Bila sig. > 0,05 maka tidak ada permasalahan heteroskedastisitas. Dari hasil uji Glejser dalam *output* ini bahwa nilai Sig dari semua variabel Pengembangan karir ada 0,998, Kompensasi sebesar 0,650, dan Kepuasan kerja ada 0,775, menjelaskan bahwa angka >0,05 dimana tidak ada permasalahan heteroskedastisitas pada temuan ini.

Hasil Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 9. Hasil Analisis

Variable	Unstandardize Coefficient	
	B	Std. Error
(Constan)	3,599	1,835
Pengembangan Karir	0,228	0,109
Kompensasi	0,309	0,133
Kepuasan Kerja	0,478	0,136

Sumber : Data primer diolah, 2023

Dari tabel IV. 8 didapat persamaan diantaranya:

$$Y = 3,599 + 0,228X_1 + 0,309X_2 + 0,478X_3 + e$$

Model persamaan regresi linier berganda tersebut memiliki arti diantaranya:

1. Nilai konstan (Y) ada 3,599 maka variabel bebas X1, X2 dan X3 nilai ada 0 maka Retensi karyawan (Y) ada 3,599.
2. Koefisien regresi variabel X1 dari perhitungannya regresi linier berganda = 0,228. Ini berarti jika ada kenaikan 1 angka Pengembangan karir dengan asumsi variabel lain tetap maka Retensi karyawan (Y) naik 0,228.
3. Koefisien regresi variabel X2 sesuai hasil regresi linier berganda = 0,309. Ini artinya, jika terdapat kenaikan 1 angka Kompensasi melalui asumsi variabel lain tetap, maka Retensi karyawan (Y) naik senilai 0,309.

- Koefisien regresi variabel X3 sesuai hasil regresi berganda = 0,478. Hal ini berarti bahwa setiap ada peningkatan 1 angka Kepuasan kerja melalui asumsi variabel lain tetap, maka Retensi karyawan (Y) naik 0,478.

Hasil Uji F

Uji F diterapkan agar bisa melihat pengaruh variabel bebas dengan bersamaan pada variabel dependen. Dari analisis data melalui SPSS versi 24 didapatkan hasilnya:

Tabel 10. Hasil Uji F

<i>Models</i>	F	<i>Sig</i>	Dimana
Regressions	27,511	,000 ^b	H ₀ di tolak, H _a di terima

Sumber : Data primer diolah, 2023

Hasil analisa data yang sudah diperoleh, maka bisa dilihat nilai F_{hitung} ada 27,511 dan F_{tabel} 2,698 serta signifikansinya $0,000 < 0,05$ maka H_0 di tolak. Kesimpulannya H_a di terima, maka mempunyai pengaruh bersamaan dari variabel X1, X2, X3 dan Y.

Hasil Uji t

Uji t diterapkan agar bisa melihat mengetahui signifikansi parsial terkait besaran pengaruh variabel X1, X2, X3, dan Y.

Tabel 11. Hasil Uji t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	<i>Sig.</i>
Pengembangan karir	2,096	1,985	0,039
Kompensasi	2,327	1,985	0,022
Kepuasan kerja	3,509	1,985	0001

Sumber : Data primer diolah, 2023

- Hasil tabel 1 menjelaskan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,096 > 1,985$) dan nilai sig. ($0,039 < 0,05$), maka H_0 di tolak. Kesimpulannya variabel X1 dengan parsial mempengaruhi positif dan signifikan pada retensi pegawai (Y).
- Hasil tabel 1 menjelaskan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,327 > 1,985$) dan nilai sig. ($0,022 < 0,05$), maka H_0 di tolak. Kesimpulannya variabel X2 dengan parsial mempengaruhi positif dan signifikan pada retensi pegawai (Y).
- Hasil tabel 1 berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,509 > 1,985$) dan nilai signifikansinya ($0,001 < 0,05$), maka H_0 ditolak. Kesimpulannya variabel pengembangan karir (X_3) dengan parsial mempengaruhi positif signifikan pada retensi pegawai (Y).

Hasil Analisis R²

Tabel 12. Hasil R²

R	R Square	R2
0.680 ^a	0,462	0,445

Sumber : Data primer diolah, 2023

Hasil perhitungannya regresi bisa dilihat R² yang didapatkan 0,462 . Ini artinya 46,2% variasi variabel retensi karyawan bisa diterangkan variabel X1, X2, X3 dan tersisa ada 53,8% dijelaskan variabel lain yang tidak diamati pada temuan ini.

Pembahasan

Tujuan penelitian ini ialah agar bisa mengetahui besaran pengaruh variabel X1, X2, dan X3 pada retensi pegawai PT. Sunwoo Garment Indonesia di Sukoharjo.

1. Pengaruh Pengembangan karir (X1) terhadap Retensi karyawan (Y) PT. Sunwoo Garment Indonesia

Dari hasil uji t menjelaskan pengembangan karir dengan parsial mempengaruhi positif dan signifikan pada retensi pegawai. Ini sesuai dengan hasil temuan yang bisa terlihat sesuai t_{hitung} sebesar 2,096, koefisien regresi bernilai positif ada 0,228 Fregresi, dan nilai sig. $0,039 < 5\%$. Artinya jika semakin tinggi pengembangan karir maka retensi karyawan bisa naik.

2. Pengaruh Kompensasi (X2) pada Retensi karyawan (Y) PT. Sunwoo Garment Indonesia.

Dari hasil uji t menjelaskan pengembangan karir secara parsial mempengaruhi positif dan signifikan pada retensi pegawai PT. Sunwoo Garment Indonesia. Ini sesuai dengan temuan yang bisa terlihat sesuai dengan t_{hitung} ada 2,327, koefisien regresi bernilai positif ada 0,309 Fregresi, dan nilai sig $0,022 < 5\%$.

3. Pengaruh Kepuasan kerja (X3) pada Retensi karyawan (Y) PT. Sunwoo Garment Indonesia.

Berdasarkan hasil uji t menjelaskan pengembangan karir dengan parsial mempengaruhi positif dan signifikan pada retensi pegawai PT. Sunwoo Garment Indonesia. Ini sesuai dengan hasil temuan yang bisa terlihat sesuai t_{hitung} ada 3,509, koefisien regresi bernilai positif ada 0,478 Fregresi, serta sig. $0,001 < 5\%$.

KESIMPULAN

1. Pengembangan karir mempengaruhi positif dan signifikan pada retensi pegawai di PT. Sunwoo Garment Indonesia, Sukoharjo.
2. Kompensasi mempengaruhi positif dan signifikan pada retensi pegawai di PT. Sunwoo Garment Indonesia, Sukoharjo.

3. Kepuasan kerja mempengaruhi positif dan signifikan pada retensi pegawai di PT. Sunwoo Garment Indonesia, Sukoharjo.
4. Koefisien Determinasi (R^2) dapat diketahui R squares adalah 46,2%. Ini menjelaskan bahwa retensi karyawan bisa diterangkan dengan pengembangan karir, kompensasi, dan kepuasan kerja sebesar 46,2%. Selebihnya dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian seperti komitmen organisasional, pelatihan, stres kerja dan disiplin kerja.

SARAN

Sebaiknya pihak PT. Sunwoo Garment Indonesia hendak bisa memberikan dukungan terkait dengan promosi jabatan, sebab saat pegawai memperoleh dorongan sebagai promosi jabatan, maka pegawai bisa merasakan perhatian dan tingkat retensi pegawai pada perusahaan bisa meningkat.

Hendaknya perusahaan dapat lebih melihat terkait dengan mengenai tunjangan berdasarkan kerja yang diterapkan, maka karyawan bisa tetap tinggal pada perusahaan sehingga bisa memberikan pengurangan biaya yang ada karena rekrutmen karyawan baru.

PT. Sunwoo Garment Indonesia agar bisa *member* dorongan pada pegawai sebagai penyelesaian pekerjaan yang diterapkannya, sebab saat pegawai merasakan senang dari dukungan pimpinan, maka pegawai bisa mendapatkan motivasi dalam peningkatan kinerja masing-masing dan pegawai bisa tinggal pada perusahaannya.

Harapan untuk peneliti selanjutnya, seharusnya diterapkan kajian sebagai penambah dan pengembangan variabel lain untuk dijadikan sebagai pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I. K. (2019). PENGARUH KOMPENSASI, PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP RETENSI KARYAWAN. *E-Journal Manajement*, 8(2), 8047–8074.
- Bahrin, K., & Yusuf, M. (2022). PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP RETENSI KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. Interaktif Media Siber). (*JEMS*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 3(2), 260–271. <https://doi.org/10.36085/jems.v3i2.3399>
- Dewi, K. O. E., & Riana, I. G. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Retensi Karyawan Pada Bintang Kuta Hotel. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(2), 876. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i02.p11>
- Normansyah et al., (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara III Kebun Bandar Selamat Kecamatan Aek Songsongan Kabupaten Asahan. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4, 1349–1358.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: CV Alfabeta.

Sumantri, L. D., & Bahrun, K. (2021). PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP RETENSI KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. Selamat Group Kota Bengkulu). (JEMS) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains, 3(1), 11–21. <https://doi.org/10.36085/jems.v3i1.1943>

Wandara, D. D. M., & Wibawa, I. M. A. (2020). PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMPENSASI NON FINANSIAL, SERTA BUDAYA ORGANISASI TERHADAP RETENSI KARYAWAN. E-Jurnal Manajemen, 9(5), 1798–1817.