

PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP RETENSI KARYAWAN PADA CV SANKO JAYA SENTOSA

Mario Alfiansyah¹, Nendi Juhandi², Pawit Winarto³

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

STIE Kusuma Negara, Indonesia

marioalfiansyah88@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of compensation and career development on employee retention at CV Sanko Jaya Sentosa. This research used a quantitative approach with data collected through questionnaires distributed to 65 employees. The sampling technique used was saturated sampling, in which all members of the population were used as respondents. Data analysis was conducted using Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), including validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, correlation analysis, and coefficient of determination. The results showed that compensation has a positive and significant effect on employee retention, as indicated by a t-value of 3.039, which is greater than the t-table value of 1.999, with a significance value of $0.003 < 0.05$. Career development also has a positive and significant effect on employee retention, with a t-value of $3.489 > 1.999$ and a significance value of $0.001 < 0.05$. Simultaneously, compensation and career development have a positive and significant effect on employee retention, as indicated by an F-value of $65.671 > 3.15$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination (R^2) is 0.679, indicating that compensation and career development contribute to employee retention, while the remaining variation is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: *Compensation, Career Development, Employee Retention.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap retensi karyawan pada CV Sanko Jaya Sentosa. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang diberikan kepada 65 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden. Analisis data dilakukan menggunakan Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, analisis korelasi, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, dengan nilai t hitung sebesar $3,039 > t$ tabel 1,999 dan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$. Pengembangan karir juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, dengan nilai t hitung

sebesar $3,489 > 1,999$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Secara simultan, kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, dengan nilai F hitung sebesar $65,671 > 3,15$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,679 menunjukkan bahwa kompensasi dan pengembangan karir memberikan kontribusi terhadap retensi karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kompensasi, Pengembangan Karir, Retensi Karyawan.

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam keberlangsungan dan pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh sumber daya finansial dan teknologi, tetapi juga oleh kemampuan perusahaan dalam mengelola dan mempertahankan karyawan yang memiliki kompetensi serta potensi bagi organisasi. Salah satu tantangan dalam manajemen sumber daya manusia adalah mempertahankan karyawan agar tetap bekerja dalam organisasi. Retensi karyawan merupakan upaya organisasi untuk mempertahankan karyawan, terutama karyawan yang memiliki potensi dan kualitas yang dibutuhkan perusahaan. Retensi yang baik dapat mendukung keberlangsungan organisasi karena perusahaan dapat mempertahankan tenaga kerja yang memiliki

pengalaman, keterampilan, dan kompetensi.

Retensi karyawan memiliki hubungan yang erat dengan turnover karyawan. Tingkat retensi yang tinggi menunjukkan tingkat perputaran karyawan yang rendah, sedangkan rendahnya retensi dapat meningkatkan turnover dalam organisasi (Hassan et al., 2022). Tingginya turnover dapat menimbulkan berbagai dampak bagi perusahaan, antara lain meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan, terganggunya stabilitas operasional, serta menurunnya produktivitas. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mendorong karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi.

Permasalahan retensi juga ditemukan pada CV Sanko Jaya Sentosa. Berdasarkan data perusahaan, tingkat turnover karyawan selama periode 2021–2025

menunjukkan kecenderungan meningkat. Pada tahun 2021 tingkat turnover tercatat sebesar 5,49%, meningkat menjadi 6,62% pada tahun 2022, kemudian mencapai 11,84% pada tahun 2023. Peningkatan tersebut berlanjut menjadi 13,70% pada tahun 2024 dan mencapai 16,19% pada tahun 2025. Kondisi tersebut menunjukkan adanya permasalahan dalam mempertahankan karyawan, terutama karena jumlah karyawan yang keluar meningkat dari 4 orang pada tahun 2021 menjadi 11 orang pada tahun 2025. Fenomena tersebut menjadi dasar penting untuk mengidentifikasi faktor yang dapat memengaruhi retensi karyawan pada perusahaan.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi retensi karyawan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi (Maulyan et al., 2023). Kompensasi dapat berupa gaji, bonus, insentif, maupun tunjangan. Pemberian kompensasi yang layak dan sesuai dengan kontribusi karyawan dapat menjadi salah satu pertimbangan bagi karyawan untuk

mempertahankan hubungan kerja dengan perusahaan. Sebaliknya, kompensasi yang dianggap belum sesuai dengan harapan dapat menimbulkan ketidakpuasan dan mendorong karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain.

Berdasarkan wawancara awal pada CV Sanko Jaya Sentosa, sistem kompensasi perusahaan dinilai masih minim karena menggunakan sistem borongan berbasis target. Beberapa karyawan mengharapkan adanya bonus atau insentif tambahan sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerja mereka. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa aspek kompensasi masih menjadi perhatian karyawan dan diduga berkaitan dengan keputusan mereka untuk bertahan dalam perusahaan.

Selain kompensasi, pengembangan karir juga menjadi faktor yang penting dalam meningkatkan retensi karyawan. Pengembangan karir merupakan proses yang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, serta memperoleh peluang pengembangan dalam organisasi. Kesempatan mengikuti pelatihan dan memperoleh

promosi dapat memberikan dorongan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi dan meningkatkan keterikatan mereka terhadap perusahaan. Karyawan yang memperoleh kesempatan pengembangan karir cenderung memiliki kemungkinan lebih besar untuk mempertahankan hubungan kerja dengan organisasi.

Pada CV Sanko Jaya Sentosa, hasil wawancara awal menunjukkan bahwa perusahaan telah menyediakan pelatihan bagi karyawan, tetapi pelaksanaannya belum rutin dan belum merata. Selain itu, sebagian karyawan memiliki persepsi bahwa peluang promosi lebih banyak diberikan kepada karyawan yang memiliki masa kerja lebih lama. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan persepsi bahwa kesempatan untuk berkembang belum sepenuhnya terbuka secara merata bagi seluruh karyawan. Apabila kondisi tersebut tidak diperhatikan, keterbatasan kesempatan pengembangan karir dapat menjadi salah satu faktor yang memengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan perusahaan.

Penelitian terdahulu menunjukkan adanya hasil yang

belum konsisten mengenai pengaruh kompensasi terhadap retensi karyawan. Nathania et al. (2024) dan Hilya dan Ferdian (2024) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Namun, Kurniawan dan Rizky (2025) serta Armaniah et al. (2023) menemukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap retensi karyawan. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap retensi masih perlu diuji pada konteks organisasi yang berbeda, khususnya pada CV Sanko Jaya Sentosa yang menunjukkan peningkatan turnover selama lima tahun terakhir.

Ketidakkonsistenan hasil juga ditemukan pada variabel pengembangan karir. Hendriyulianti (2025), Parwita et al. (2024), serta Jelita dan Srimulyani (2022) menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Sementara itu, Prajodi dan Amalya (2024) menemukan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan. Perbedaan temuan tersebut menunjukkan bahwa

efektivitas pengembangan karir terhadap retensi dapat berbeda berdasarkan karakteristik dan kondisi organisasi.

Berdasarkan fenomena peningkatan turnover pada CV Sanko Jaya Sentosa serta adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu, penelitian ini difokuskan pada pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap retensi karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap retensi karyawan, mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap retensi karyawan, serta mengetahui pengaruh kompensasi dan pengembangan karir secara simultan terhadap retensi karyawan pada CV Sanko Jaya Sentosa. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai faktor-faktor yang memengaruhi retensi karyawan. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen CV Sanko Jaya Sentosa dalam merumuskan kebijakan kompensasi dan program pengembangan karir

untuk meningkatkan retensi serta mengurangi turnover karyawan.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap retensi karyawan pada CV Sanko Jaya Sentosa. Objek penelitian meliputi kompensasi sebagai variabel independen pertama (X1), pengembangan karir sebagai variabel independen kedua (X2), dan retensi karyawan sebagai variabel dependen (Y). Penelitian dilaksanakan pada CV Sanko Jaya Sentosa yang beralamat di Jalan Cendrawasih 2 No. A2, Sukamaju Baru, Kecamatan Tapos, Kota Depok, Jawa Barat, dengan periode penelitian Maret sampai Juni 2026.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan CV Sanko Jaya Sentosa yang berjumlah 65 orang. Karena jumlah populasi relatif terbatas, penelitian menggunakan teknik non-probability sampling dengan metode sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Dengan demikian, jumlah responden yang digunakan

dalam penelitian ini adalah 65 karyawan.

Data yang digunakan terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan CV Sanko Jaya Sentosa. Kuesioner disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian, yaitu kompensasi, pengembangan karir, dan retensi karyawan. Pengukuran jawaban responden menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu sangat setuju (skor 5), setuju (skor 4), netral (skor 3), tidak setuju (skor 2), dan sangat tidak setuju (skor 1). Data sekunder digunakan sebagai data pendukung yang berasal dari dokumen perusahaan, buku, jurnal, dan literatur yang relevan.

Instrumen penelitian terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dilakukan menggunakan metode *Corrected Item-Total Correlation* dengan bantuan SPSS, sedangkan uji reliabilitas menggunakan metode Cronbach's Alpha. Pengujian instrumen dilakukan pada 40 karyawan CV Sanko Jaya Sentosa, dengan kriteria valid apabila nilai r hitung lebih besar daripada r tabel

pada taraf signifikansi 0,05 dan instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,70$.

Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel kompensasi, pengembangan karir, dan retensi karyawan berdasarkan frekuensi, persentase, dan nilai rata-rata. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan linearitas untuk memastikan kelayakan model regresi.

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$, untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap retensi karyawan. Selain itu, dilakukan analisis koefisien korelasi untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antarvariabel dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Pengujian pengaruh secara parsial dilakukan dengan uji t , sedangkan pengaruh secara simultan

diuji menggunakan uji F pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penelitian ini menggunakan 65 responden yang merupakan seluruh karyawan CV Sanko Jaya Sentosa. Karakteristik responden meliputi masa kerja, jenis kelamin, dan pendidikan terakhir. Berdasarkan masa kerja, sebanyak 14 responden (21,54%) memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun, 45 responden (69,23%) memiliki masa kerja 1–5 tahun, 4 responden (6,15%) memiliki masa kerja 6–10 tahun, dan 2 responden (3,08%) memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun. Berdasarkan jenis kelamin, terdapat 24 responden laki-laki (36,9%) dan 41 responden perempuan (63,1%). Sementara itu, berdasarkan pendidikan terakhir, 2 responden (3,1%) berpendidikan SMP, 52 responden (80%) SMA/SMK, 1 responden (1,5%) D3, dan 10 responden (15,4%) S1.

	> 10 tahun	2	3,08%
Jenis kelamin	Laki-laki	24	36,9%
	Perempuan	41	63,1%
Pendidikan	SMP	2	3,1%
	SMA/SMK	52	80,0%
	D3	1	1,5%
	S1	10	15,4%

Hasil deskriptif menunjukkan bahwa secara umum kompensasi, pengembangan karir, dan retensi karyawan memperoleh penilaian yang baik dari responden. Pada variabel kompensasi, skor tertinggi terdapat pada pernyataan mengenai fasilitas kerja yang diberikan perusahaan mendukung pekerjaan, dengan total skor 242. Sementara itu, skor terendah terdapat pada pernyataan mengenai kesesuaian insentif dengan hasil kerja, dengan total skor 212. Hal tersebut menunjukkan bahwa fasilitas kerja telah dinilai cukup mendukung pelaksanaan pekerjaan, sedangkan kesesuaian insentif dengan hasil kerja masih menjadi aspek yang perlu diperhatikan perusahaan.

Pada variabel pengembangan karir, skor tertinggi terdapat pada pernyataan bahwa perusahaan memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh karyawan untuk berkembang, dengan total skor 249.

Tabel 1 Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Masa kerja	< 1 tahun	14	21,54%
	1–5 tahun	45	69,23%
	6–10 tahun	4	6,15%

Sebaliknya, skor terendah terdapat pada pernyataan mengenai kejelasan informasi peluang promosi jabatan, dengan total skor 193. Kondisi ini menunjukkan bahwa kesempatan pengembangan karir dinilai cukup baik, tetapi penyampaian informasi mengenai peluang promosi masih perlu ditingkatkan.

Pada variabel retensi karyawan, skor tertinggi terdapat pada pernyataan bahwa responden merasa puas dengan kebijakan yang diterapkan perusahaan, dengan total skor 261. Skor terendah terdapat pada pernyataan bahwa responden melihat masa depan karir yang baik di perusahaan, dengan total skor 190. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kebijakan perusahaan telah memberikan kepuasan bagi sebagian besar karyawan, tetapi masih terdapat keraguan mengenai prospek karir jangka panjang di perusahaan.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada ketiga variabel penelitian dinyatakan valid. Pada variabel kompensasi terdapat 9 item dengan nilai r hitung antara 0,701–0,846, variabel pengembangan karir memiliki 9 item dengan nilai r hitung antara 0,783–0,870, sedangkan variabel retensi

karyawan memiliki 10 item dengan nilai r hitung antara 0,642–0,865. Seluruh nilai tersebut lebih besar daripada r tabel sebesar 0,244.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,785	0,70	Reliabel
Pengembangan Karir (X2)	0,791	0,70	Reliabel
Retensi Karyawan (Y)	0,782	0,70	Reliabel

Nilai Cronbach's Alpha seluruh variabel berada di atas 0,70 sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan memiliki konsistensi yang baik.

Hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,791. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga data dinyatakan berdistribusi normal. Hasil Normal Probability Plot juga menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal.

Uji multikolinearitas

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Konstanta	8,364	2,467	–	3,391	0,001
Kompensasi (X1)	0,406	0,134	0,400	3,039	0,003
Pengembangan Karir (X2)	0,442	0,127	0,459	3,489	0,001

menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan pengembangan karir memiliki nilai tolerance sebesar 0,298 dan VIF sebesar 3,353. Karena nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan VIF lebih kecil dari 10, model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas. Hasil scatterplot juga menunjukkan titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol sehingga tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas. Selanjutnya, nilai *Deviation from Linearity* untuk hubungan kompensasi dengan retensi karyawan sebesar 0,179 dan pengembangan karir dengan retensi karyawan sebesar 0,863. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga hubungan

antarvariabel memenuhi asumsi linearitas.

Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan:

$$Y = 8,364 + 0,406X_1 + 0,442X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa koefisien regresi kompensasi sebesar 0,406 dan pengembangan karir sebesar 0,442, keduanya bernilai positif. Artinya, peningkatan kompensasi maupun pengembangan karir cenderung diikuti oleh peningkatan retensi karyawan.

Tabel 3 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil uji t menunjukkan bahwa kompensasi memiliki nilai t hitung sebesar 3,039 dengan nilai signifikansi 0,003. Nilai tersebut memenuhi kriteria t hitung > t tabel ($3,039 > 1,999$) dan signifikansi < 0,05 ($0,003 < 0,05$). Dengan demikian, hipotesis pertama diterima, sehingga kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan pada CV Sanko Jaya Sentosa.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diterima karyawan, semakin besar kecenderungan karyawan untuk bertahan di perusahaan. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Hernawan dan Srimulyani (2022),

Nathania et al. (2024), dan Rahmat et al. (2024) yang menunjukkan bahwa kompensasi yang layak, adil, dan sesuai dengan kontribusi karyawan dapat mendorong retensi. Kondisi ini juga diperkuat oleh hasil deskriptif penelitian, di mana fasilitas kerja memperoleh penilaian tinggi, meskipun kesesuaian insentif dengan hasil kerja masih menjadi aspek yang perlu diperbaiki.

Pengembangan karir memperoleh nilai t hitung sebesar 3,489 dengan nilai signifikansi 0,001. Nilai t hitung lebih besar daripada t tabel ($3,489 > 1,999$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$). Dengan demikian, hipotesis kedua diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.

Temuan ini menunjukkan bahwa kesempatan mengikuti pelatihan, peluang promosi, perencanaan karir, serta penilaian kinerja yang adil dapat menjadi faktor yang mendorong karyawan untuk tetap bertahan dalam perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hendriyulianti (2025), Muarifah et al. (2024), dan Setiyaningrum dan Ismanto (2025) yang menunjukkan

adanya pengaruh positif pengembangan karir terhadap retensi karyawan. Namun, hasil deskriptif juga menunjukkan bahwa informasi mengenai peluang promosi memperoleh skor relatif rendah. Dengan demikian, perusahaan masih perlu memperjelas jalur karir dan menyampaikan informasi promosi secara lebih terbuka.

Hasil uji simultan menunjukkan nilai F hitung sebesar 65,671 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai tersebut lebih besar daripada F tabel sebesar 3,15 ($65,671 > 3,15$) dan signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis ketiga diterima, sehingga kompensasi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan pada CV Sanko Jaya Sentosa.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,679 menunjukkan bahwa kompensasi dan pengembangan karir secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi retensi karyawan sebesar 67,9%, sedangkan 32,1% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Nilai R sebesar 0,824 juga menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel independen dan retensi karyawan.

Hasil tersebut memperlihatkan bahwa retensi karyawan tidak hanya berkaitan dengan pemberian imbalan, tetapi juga dengan kesempatan karyawan untuk berkembang dalam organisasi. Kompensasi yang layak dapat memberikan penghargaan terhadap kontribusi karyawan, sedangkan pengembangan karir memberikan peluang bagi karyawan untuk meningkatkan kompetensi dan memperoleh masa depan karir yang lebih jelas. Oleh karena itu, penerapan kedua aspek secara bersamaan dapat menjadi strategi perusahaan dalam mempertahankan karyawan dan mengurangi kecenderungan turnover.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap retensi karyawan pada CV Sanko Jaya Sentosa, dapat disimpulkan bahwa:

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 3,039 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,999 dan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$. Dengan demikian, semakin baik kompensasi yang diberikan

perusahaan, semakin tinggi pula retensi karyawan.

Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Hasil pengujian menunjukkan nilai t hitung sebesar $3,489 > 1,999$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Artinya, semakin baik kesempatan dan dukungan pengembangan karir yang diberikan perusahaan, semakin tinggi kecenderungan karyawan untuk bertahan di perusahaan.

Kompensasi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar $65,671 > F$ tabel sebesar 3,15 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,679 menunjukkan bahwa kompensasi dan pengembangan karir secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 67,9% terhadap retensi karyawan, sedangkan 32,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil tersebut, CV Sanko Jaya Sentosa disarankan untuk meningkatkan pemberian kompensasi, khususnya insentif yang disesuaikan dengan hasil kerja

karyawan, serta memperjelas informasi mengenai peluang promosi dan pengembangan karir. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk tetap bertahan dalam perusahaan. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi retensi karyawan sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor yang menentukan keberlangsungan karyawan dalam perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afidhoh, N., & Pancawati, G. (2023). Analisis penetapan kompensasi pegawai pada Koperasi Pegawai RSUD Tarakan Jakarta. 62–87.
- Armaniah, H., Siregar, O., & Nikmah, W. (2023). Pengaruh kompensasi dan turnover intention terhadap tingkat retensi karyawan dengan kepuasan karyawan sebagai variabel intervening pada perusahaan industri di Kawasan Industri MM2100 Jawa Barat. 4(1), 259–273.
- Asyharul, M., Mandasari, A. R., Farhah, Z., & Rani, D. S. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan: Lingkungan kerja dan kompensasi (literature review). *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi dan Akutansi*, 1(1), 166–173.
- Bahrin, K., & Yusuf, M. (2022). Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap retensi karyawan (Studi kasus pada PT. Interaktif Media Siber). *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS)*, 3(2), 260–271.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*. Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hassan, M. T., & Abd, K. (2022). Pengaruh talent management dan work-life balance terhadap retensi karyawan dengan mediasi dukungan organisasi. *MODUS*, 34(2), 158–183.
- Hendriyulianti, D. A. (2025). Pengaruh pengembangan karir terhadap retensi karyawan dengan kepuasan kerja sebagai intervening Dinas PUPR Provinsi Jambi. *MASMAN: Master Manajemen*, 3, 109–120.
- Hernawan, B. D., & Srimulyani, V. A. (2022). Dampak kompensasi terhadap retensi karyawan dengan kepuasan kerja sebagai pemediasi (Impact of compensation on employee retention with job satisfaction as a mediation). *Reviu Akuntansi, Manajemen, dan Bisnis (Rambis)*, 1(2), 115–125.
- Hilya, S., & Ferdian, F. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap retensi karyawan di Grand Rocky Hotel Bukittinggi. *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata*, 7(2), 140–149.
- Irawan, F. I., Praskadinata, H. Y. C., Dina, F., Abdurrohman, D., Tasriastuti,

- N. A., Triono, F., Irdhayanti, E., Bisri, T. S., Nurdiah, S., Harapan, D. E., Koesmono, T., Rachmawati, I. A. K., & Saputra, M. A. (2024). *Pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan: Strategi untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi dalam organisasi*. Eureka Media Aksara.
- Jelita, S. P., & Srimulyani, V. A. (2022). Dampak pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap peningkatan retensi karyawan. *JRMA (Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi)*, 10(02), 153–162.
- Kurniawan, R., & Rizky, M. C. (2025). Pengaruh pengembangan karir, kompensasi, komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap retensi karyawan pada PT Berlian Eka Sakti Tangguh Medan. *Jurnal Keuangan dan Bisnis*, 17(1).
- Lie, D., Nusannas, I. S., Aristana, I. N., Silalahi, M., Suarnaya, I. P., Islami, P. Y. N., Kusnadi, I. H., Retnowati, A. N., Usadha, I. D. N., Rosharita, Sofiyan, Ratnawati, Abd. Wahid, M. N., Suhardi, & Abdurohim. (2022). *Perencanaan dan pengembangan SDM* (A. Sudirman, Ed.). CV. Media Sains Indonesia.
- Lumbantoruan, G. T., & Yusuf, F. (2025). Pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap retensi pegawai di Disdukcapil Kota Bekasi. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Antartika*, 2(c), 195–203.
- Machali, I. (2021). *Metode penelitian kuantitatif: Panduan praktis merencanakan, melaksanakan dan analisis dalam penelitian kuantitatif* (A. Q. Habib, Ed.). Universitas Islam Negeri (UIN).
- Maulyan, F. F., Sandini, D., & Yuliyana, W. (2023). Pengaruh program pemeliharaan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan. *Jurnal Sains Manajemen*, 5(1), 26–33.
<https://doi.org/10.51977/jsm.v5i1.1047>
- Muarifah, A. M., Prabowo, H., & Dharmaputra, M. F. (2024). Pengaruh pelatihan, pengembangan karir, dan work life balance terhadap retensi karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Laksana Bus Manufaktur. *Journal of Social Science Research*, 4, 772–787.
- Mutiara, T. (2021). *Pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Pizza Hut Lippo Cikarang*. Manajemen Ekonomi.
- Nathania, J. A., Wijaya, S., & Pradita, U. (2024). Pengaruh kompensasi, budaya organisasi dan motivasi terhadap retensi karyawan pada Store Maxx Coffee Tangerang (The influence of compensation, organizational culture and motivation on employee retention at the Maxx Coffee Tangerang Store). *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi (SIMO)*, 5(1), 43–54.
- Paramata, D. M. R., Ismartaya, S. A., Martini, I. A. O., Komariyah, H. T., Tamba, I. F. U., Kania, S. A. D., Mujtahidin, F. W., Risambessy, S. F. R., & Yuniningsih, M. A. H. T. (2024). *MSDM: Teori dan penerapannya dalam organisasi*

- (Hartini, Ed.). Media Sains Indonesia.
- Parwita, G. B. S., Ningsih, D., & Prastyadewi, M. I. (2024). Pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, dan pengembangan karir terhadap retensi karyawan di PT Artha Devata Utama. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5, 85–95.
- Prajodi, G., & Amalya, W. R. (2024). Pengembangan karir dan kompensasi terhadap retensi karyawan pada Generasi Z di Bandar Lampung. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 14(2), 176–181.
- Rahmat, A. S., Tahier, I., & Duriani. (2024). Pengaruh kompensasi dan pengembangan karier terhadap retensi karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Latimojong (PAMTL) Kabupaten Luwu. *Scientific Journal of Reflection*, 7(3), 726–738.
- Rahmawati, H. A. (2021). Pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan melalui retensi karyawan pada PD. BPR Bank Daerah Lamongan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7, 419–429.
- Ramlawati, R. (2023). The role of ethical leadership on employee commitment to the organization: The mediating role of job satisfaction and job engagement. 13(1), 73–91. <https://doi.org/10.17323/2312-5942-2023-13-1-73-91>
- Rheza, M., L, M. A. R., & Djabatola, H. R. (2025). Pengaruh sistem pengembangan karir dan kompensasi terhadap retensi karyawan pada CV. Maju Bersama di Kec. Tikke Raya Kabupaten Pasangkayu Sulawesi Barat. *Jurnal Ekonomi JERAM*, 1(1), 1–15.
- Rony, Z. T., Fitriadi, H., & Widjaja, W. (2023). Pengaruh turnover intention dan kompensasi terhadap tingkat retensi karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Barat. *Riset Bisnis dan Manajemen*, 5(1), 45–54.
- Safira Nurmalitasari, & Andriyani Andriyani. (2021). Pengaruh pelatihan, pengembangan karier, work life balance terhadap retensi karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel pemediasi. *Diponegoro Journal of Management*, 10, 1–15.
- Salju, Junaidi, & Goso. (2023). The effect of digitalization, work-family conflict, and organizational factors on employee performance during the COVID-19 pandemic. *Problems and Perspectives in Management*, 21(1). [https://doi.org/10.21511/ppm.21\(1\).2023.10](https://doi.org/10.21511/ppm.21(1).2023.10)
- Sentika, S., Suyatno, A., Darsana, I. M., & Charisma, K. G. S. (2024). *Perencanaan strategi sumber daya manusia* (M. A. Wardana, Ed.). CV. Intelektual Manifes Media.
- Septiani, S., Senoaji, F., Maghfirah, N., Martha, D., Agustina, A., Solihat, I., Chandra, F., Musdalifah, R. A. R., Gusnafitri, Awa, Baqi, M. P. A., Meliana, Sugina, Lailla, N., Nurrokhim, I., Soleh, O., & Solihin, I. (2024). *Manajemen kompensasi* (M. R. Kurnia, Ed.). Sada Kurnia Pustaka.
- Setiyaningrum, E. N., & Ismanto, F. (2025). Pengaruh pelatihan, pengembangan karir, dan

- kompensasi terhadap retensi karyawan Quality Control PG Trangkil. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 22(3), 637–647.
- Sudiantini, D., Andini, D. F., & Khaerunisa, D. S. (2023). Analisa mengenai pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan. *Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, 2(6), 1673–1682.
- Sugiyono. (2023a). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Sutopo, Ed.; Cetakan ke-). Alfabeta.
- Sugiyono. (2023b). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Sutopo, Ed.). Anggota Ikatan Penerbit Indonesia (IKAPI).
- Tammi, H. I., Mulyana, D., & Komaludin, A. (2024). Pengaruh pengembangan karier, komitmen organisasi dan persepsi dukungan organisasi terhadap retensi karyawan Generasi Z pada startup unicorn di Jabodetabek: Kepuasan kerja sebagai mediasi. *Jurnal Bisnis dan Manajemen (JURBISMAN)*, 2(2).
- Wijaya, S. (2022). Peran budaya organisasi dalam meningkatkan retensi karyawan. *Jurnal Bina Manajemen*, 11(1), 199–213.
- Zunaidah, Susetyo, D., & Hadjri, M. I. (2020). *Kompensasi*. UPT. Penerbit dan Percetakan Universitas Sriwijaya.