

The Influence Of Compensation, Career Development, And Work Environment On Employee Retention At PT Altrak 1978

Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Di PT Altrak 1978

Shofyan Muharsyah¹, Luis Marnisah²

Universitas Indo Global Mandiri^{1,2}

shofyanmuharsyah@gmail.com¹, luisarnisah@uigm.ac.id²

*Corresponding Author

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of compensation, career development, and work environment on employee retention at PT Altrak 1978 Head Office Jakarta, both partially and simultaneously. Using a quantitative method and a sample of 221 employees, the analysis results show that compensation has a significant negative effect on employee retention (t -value $-2.661 > t$ -table -1.970 ; $p = 0.008$), supporting H_{a1} and rejecting H_{o1} . Career development has no significant effect (t -value $-0.508 < t$ -table -1.970 ; $p = 0.612$), thus accepting H_{o2} and rejecting H_{a2} . The work environment has a significant positive effect (t -value $29.743 > t$ -table 1.970 ; $p = 0.000$), supporting H_{a3} and rejecting H_{o3} . Simultaneously, compensation, career development, and the work environment collectively have a significant influence on employee retention (F -value $600.319 > F$ -table 2.646 ; $p = 0.000$), supporting H_{a4} and rejecting H_{o4} . These findings emphasize the importance of work environment strategies in enhancing employee retention.

Keywords : Compensation, Career Development, Work Environment, Employee Retention.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, pengembangan karir, dan lingkungan kerja terhadap retensi karyawan di PT Altrak 1978 Head Office Jakarta, baik secara parsial maupun simultan. Dengan metode kuantitatif dan sampel 221 karyawan, hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap retensi karyawan (t hitung $-2,661 > t$ tabel $-1,970$; $p = 0,008$), mendukung H_{a1} dan menolak H_{o1} . Pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan (t hitung $-0,508 < t$ tabel $-1,970$; $p = 0,612$), sehingga H_{o2} diterima dan H_{a2} ditolak. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan (t hitung $29,743 > t$ tabel $1,970$; $p = 0,000$), mendukung H_{a3} dan menolak H_{o3} . Secara simultan, kompensasi, pengembangan karir, dan lingkungan kerja bersama-sama memengaruhi retensi karyawan secara signifikan (f hitung $600,319 > f$ tabel $2,646$; $p = 0,000$), mendukung H_{a4} dan menolak H_{o4} . Temuan ini menegaskan pentingnya strategi berbasis lingkungan kerja untuk meningkatkan retensi karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, Retensi Karyawan

1. Pendahuluan

Persaingan bisnis yang semakin ketat memaksa setiap perusahaan untuk merancang strategi yang efektif dalam meraih keunggulan kompetitif, dan salah satu faktor kunci dalam hal ini adalah memiliki sumber daya manusia (SDM) yang unggul. Karyawan berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga penting bagi perusahaan untuk mengelola mereka dengan baik agar memiliki loyalitas tinggi dan dapat bekerja secara optimal.

Fenomena turnover merupakan masalah utama yang dapat mempengaruhi biaya, sumber daya, dan motivasi karyawan dalam perusahaan. Turnover terjadi ketika karyawan memutuskan untuk berhenti, yang sering disebabkan oleh faktor seperti menurunnya kepuasan kerja, beban kerja berlebihan, atau lingkungan kerja yang tidak kondusif. Penurunan turnover dapat tercapai jika karyawan merasa puas dengan perusahaan, dan retensi karyawan menjadi lebih penting daripada sekadar merekrut karyawan baru. Retensi yang baik

mendukung pencapaian tujuan perusahaan dan keunggulan kompetitif, dengan karyawan yang merasa dihargai, puas dengan kompensasi, dan mendapatkan pengembangan karir yang jelas, cenderung bertahan lebih lama. Faktor seperti kompensasi, lingkungan kerja, dan pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap retensi karyawan.

Penelitian oleh Manthi et al. (2018) menunjukkan bahwa retensi karyawan memiliki peran penting dalam pengembangan perusahaan dan pencapaian tujuan jangka panjang. Begitu pula, penelitian oleh Arum Sari (2015) menambahkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat berpengaruh terhadap retensi karyawan, serta meningkatkan kepuasan kerja mereka. Selain itu, strategi perusahaan yang mengedepankan komitmen terhadap karyawan terbukti memiliki tingkat turnover yang lebih rendah dibandingkan perusahaan yang hanya mengandalkan pengawasan. Fenomena turnover ini juga menjadi isu penting di perusahaan-perusahaan seperti PT Altrak 1978, yang merupakan distributor alat berat terkemuka di Indonesia. Dengan tujuan mencapai laba optimal, PT Altrak 1978 sangat membutuhkan strategi retensi karyawan yang baik agar bisa mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan data dari departemen HR PT Altrak 1978, angka turnover karyawan dalam lima tahun terakhir menunjukkan persentase yang cukup tinggi, melebihi target perusahaan yang seharusnya kurang dari 5% per tahun. Tingginya turnover dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan karena hilangnya keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang dimiliki karyawan. Beberapa faktor yang mempengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan di perusahaan, antara lain kompensasi, lingkungan kerja yang nyaman, dan pengembangan karir. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, pengembangan karir, dan lingkungan kerja terhadap retensi karyawan di PT Altrak 1978.

Penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui sejauh mana faktor-faktor tersebut secara simultan memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan. Dengan memahami hubungan antara variabel-variabel tersebut, diharapkan perusahaan dapat merumuskan strategi yang efektif dalam meningkatkan retensi karyawan, mengurangi turnover, dan mendukung produktivitas serta keberlanjutan organisasi.

2. Tinjauan Pustaka

2.1. Manajemen

Manajemen adalah proses ilmiah dan seni yang bertujuan untuk mengelola sumber daya secara efektif dan efisien agar organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui koordinasi, perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan (Hasibuan, 2020; Kristina & Widyaningrum, 2019). Dalam konteks sumber daya manusia, manajemen mencakup pengelolaan aspek-aspek terkait karyawan untuk mendukung aktivitas organisasi melalui perencanaan, pengembangan, kompensasi, dan pemeliharaan tenaga kerja (Daniel et al., n.d.). Manajemen SDM bertujuan memastikan karyawan bermotivasi tinggi, memiliki kinerja optimal, mendukung strategi organisasi, dan menjaga hubungan kerja yang kondusif untuk mencapai tujuan bersama (Edy Sutrisno, 2016).

2.2. Kompensasi

Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan organisasi kepada karyawan atas kontribusi dan kerja keras mereka, bertujuan untuk meningkatkan motivasi, loyalitas, dan produktivitas pegawai. Kompensasi dibagi menjadi kompensasi finansial dan non-finansial. Kompensasi finansial meliputi pembayaran langsung seperti gaji dan bonus, serta bentuk tidak langsung seperti fasilitas dan layanan tambahan, misalnya beasiswa atau program hiburan (Kismono, 2011). Sementara itu, kompensasi non-finansial mencakup penghargaan dalam bentuk tanggung jawab, pengakuan, dan lingkungan kerja yang mendukung. Indikator kompensasi menurut Simamora (2004) meliputi gaji yang adil, insentif

sesuai pengorbanan, tunjangan sesuai harapan, dan fasilitas memadai yang membantu karyawan melaksanakan pekerjaannya secara optimal.

2.3. Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan individu untuk mencapai rencana karir tertentu melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja (Handoko, 2008). Pengembangan ini bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Indikator pengembangan karir menurut Hasibuan (2012) meliputi pendidikan sebagai upaya pengembangan potensi, pelatihan untuk meningkatkan keahlian, mutasi untuk perpindahan dalam level yang sama, promosi jabatan untuk peningkatan ke level yang lebih tinggi, dan masa kerja yang mencerminkan durasi kontribusi karyawan dalam perusahaan.

2.4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu di sekitar pekerja saat mereka menjalankan tugasnya, yang dapat memengaruhi kenyamanan dan produktivitas (Sunyoto dalam Sulistyio & Manongga, 2020). Menurut Sedarmayanti (2011), indikator lingkungan kerja meliputi penerangan yang memadai untuk mendukung efisiensi kerja, sirkulasi udara yang baik untuk menciptakan kenyamanan, tata warna yang dirancang untuk memengaruhi suasana hati karyawan, keamanan yang menjamin keselamatan dan ketenangan selama bekerja, serta hubungan antar karyawan yang harmonis untuk meningkatkan kerja sama dan motivasi. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan dampak positif pada kinerja karyawan.

2.5. Retensi Karyawan

Retensi karyawan adalah upaya organisasi untuk mempertahankan karyawan melalui berbagai kebijakan dan praktik agar mereka tetap bertahan dalam jangka waktu yang panjang (Mathis & Jackson, 2006). Terdapat tiga indikator yang memengaruhi retensi karyawan, yaitu peluang karir yang merata untuk mengoptimalkan perkembangan karyawan, penghargaan atas kinerja yang baik, serta hubungan kerja yang saling menghargai dan bebas dari diskriminasi. Ketiga indikator ini diharapkan mampu meningkatkan keinginan karyawan untuk tetap bekerja di organisasi.

2.6. Hipotesis

H01 : Kompensasi (KB) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan

Ha1 : Kompensasi (KB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan

H02: Pengembangan Karir (PK) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan

Ha2 : Pengembangan Karir (PK) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan

H03 : Lingkungan Kerja (LK) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan

Ha3 : Lingkungan Kerja (LK) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan

H04 : Kompensasi (KB), Pengembangan Karir (PK) dan Lingkungan Kerja (LK) secara bersama-sama tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan

Ha4 : Kompensasi (KB), Pengembangan Karir (PK) dan Lingkungan Kerja (LK) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan.

3. Metode Penelitian

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan lokasi di PT. Altrak 1978 Head Office, Jakarta Selatan, dan dilaksanakan dari Juli 2023 hingga April 2024.

Populasi penelitian mencakup 490 karyawan, dan jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin, menghasilkan 221 responden. Teknik pengambilan sampel adalah simple random sampling untuk memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi. Data penelitian terdiri dari data primer, yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner, dan data sekunder yang diambil dari literatur atau dokumen relevan untuk mendukung analisis.

3.2. Metode Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan secara elektronik menggunakan Google Form. Kuesioner tersebut menggunakan skala ordinal, dengan skor yang diberikan sesuai tingkat persetujuan responden: 1 untuk "Sangat Tidak Setuju" hingga 5 untuk "Sangat Setuju." Teknik ini dirancang untuk memastikan data yang dikumpulkan relevan dengan tujuan penelitian dan dianalisis sesuai kebutuhan penelitian (Sugiyono, 2017).

3.3. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel

Penelitian ini menggunakan empat variabel utama: Kompensasi (KB), Pengembangan Karir (PK), Lingkungan Kerja (LK), dan Retensi Karyawan (RK). Masing-masing variabel diukur menggunakan indikator spesifik berdasarkan definisi operasionalnya. Kompensasi meliputi gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Pengembangan Karir mencakup pendidikan, pelatihan, mutasi, promosi, dan masa kerja. Lingkungan Kerja terdiri dari penerangan, sirkulasi udara, tata warna, keamanan, serta hubungan antar karyawan. Sementara itu, Retensi Karyawan diukur melalui peluang karir, penghargaan, dan hubungan karyawan. Seluruh variabel menggunakan skala ordinal untuk pengukuran.

3.4. Rancangan analisis data

Analisis instrumen penelitian mencakup uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, serta pengukuran koefisien determinasi. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel menggunakan korelasi Pearson, sementara reliabilitas diuji dengan Cronbach's Alpha (nilai $\geq 0,6$ dianggap reliabel). Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov), heteroskedastisitas (scatterplot), multikolinearitas ($VIF < 10$, $tolerance > 0,10$), dan autokorelasi (Sugiyono, 2013). Regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen (kompensasi, pengembangan karir, lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (retensi karyawan) dengan model: $RK = \alpha + \beta_1KB + \beta_2PK + \beta_3LK + e$. Uji hipotesis dilakukan dengan uji F (simultan) dan uji t (parsial), menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabilitas variabel dependen (Ghozali, 2016).

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Hasil

4.1.1. Uji Instrumen Penelitian

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (KB)

No	Rhitung	rtabel	Hasil
1	0,650	0,132	Valid
2	0,834	0,132	Valid
3	0,730	0,132	Valid
4	0,717	0,132	Valid
5	0,687	0,132	Valid
6	0,828	0,132	Valid

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa semua pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,132) maka semua pernyataan dapat di gunakan sebagai alat pengumpulan data.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (PK)

No	rhitung	rtabel	Hasil
1	0,613	0,132	Valid
2	0,839	0,132	Valid
3	0,808	0,132	Valid
4	0,813	0,132	Valid
5	0.810	0,132	Valid

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa semua pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,132) maka semua pernyataan dapat di gunakan sebagai alat pengumpulan data.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (LK)

No	Rhitung	rtabel	Hasil
1	0,623	0,132	Valid
2	0,654	0,132	Valid
3	0,724	0,132	Valid
4	0,657	0,132	Valid
5	0,518	0,132	Valid
6	0,734	0,132	Valid

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa semua pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,132) maka semua pernyataan dapat di gunakan sebagai alat pengumpulan data

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Retensi Karyawan (RK)

No	Rhitung	rtabel	Hasil
1	0,719	0,132	Valid
2	0,702	0,132	Valid
3	0,682	0,132	Valid
4	0,610	0,132	Valid

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa semua pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,132) maka semua pernyataan dapat di gunakan sebagai alat pengumpulan data.

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan	Hasil
Kompensasi	0.836	0.60	Reliabel
Pengembangan Karir	0.838	0.60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.728	0.60	Reliabel
Retensi Karyawan	0.603	0.60	Reliabel

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa semua pernyataan pada kuesioner dinyatakan reliabel, karena Cronbach's Alpha > (0,6) maka semua pernyataan dapat di gunakan sebagai alat pengumpulan data.

4.1.2. Uji Asumsi Klasik

**Tabel 6. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual	
N		221	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	.71171033	
Most Extreme Differences	Absolute	.056	
	Positive	.050	
	Negative	-.056	
Test Statistic		.056	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.093	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.097	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.089
		Upper Bound	.105

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan hasil uji normalitas Kolmogoroc-Smirnov di atas, diketahui nilai prob. (Asymp. Sig) sebesar 0,093 > 0,05. Artinya data yang Digunakan terdistribusi normal. Pengujian distribusi normal dilakukan juga bisa dapat dilihat dengan cara melihat histrogram yang membandingkan data observasi dengan distribusi yang mendekati normal.

**Tabel 7. Uji Multikolinearitas
Coefficients^a**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	KB	.178	5.615
	PK	.251	3.987
	LK	.387	2.585

a. Dependent Variable: RK

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas di atas, diperoleh hasil bahwa nilai toleransi pada semua variable > 0,1 dan nilai VIF (variance inlface factor) < 10, artinya data yang digunakan menunjukkan tidak mengalami gejala multikolinearitas.

Tabel 8. Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	.941	.218		4.316	.000
KB	.092	.021	.674	4.447	.060
PK	-.028	.020	-.179	-1.403	.162
LK	-.065	.015	-.448	-4.361	.210

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas melalui uji gletser di atas, diperoleh hasil signifikansi masing-masing variabel > 0,05. Artinya data yang digunakan tidak mengalami heteroskedastisitas.

4.1.3. Uji Hipotesa

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda kompensasi (KB), pengembangan karir (PK), lingkungan kerja (LK) terhadap retensi karyawan (RK)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.476	.357		1.334	.184
KB	-.090	.034	-.140	-2.661	.008
PK	-.016	.032	-.023	-.508	.612
LK	.728	.024	1.065	29.743	.000

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi linier berganda antara variabel kompensasi (KB), Pengembangan Karir (PK), lingkungan kerja (LK) terhadap Retensi karyawan (RK) terbentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$RK = \alpha + \beta_1KB + \beta_2PK + \beta_3LK + e$$

$$RK = 0.476 - 0.090 KB - 0.016 PK + 0.728LK + \mu$$

Berdasarkan persamaan regresi yang dihasilkan, konstanta sebesar 0.476 menunjukkan bahwa ketika variabel independen kompensasi (KB), pengembangan karir (PK), dan lingkungan kerja (LK) bernilai nol, tingkat retensi karyawan (RK) diprediksi sebesar 0.476. Koefisien regresi untuk kompensasi (-0.090) dan pengembangan karir (-0.016) menunjukkan bahwa peningkatan satu unit pada masing-masing variabel ini, dengan asumsi variabel lain konstan, akan mengurangi retensi karyawan sebesar 0.090 dan 0.016 unit. Sebaliknya, koefisien lingkungan kerja (0.728) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada lingkungan kerja akan meningkatkan retensi karyawan sebesar 0.728 unit, menjadikannya faktor dengan pengaruh paling signifikan terhadap retensi karyawan.

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.945 ^a	.892	.891	.717

a. Predictors: (Constant), LK, PK, KB
b. Dependent Variable: RK

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi di atas, diperoleh hasil bahwa Nilai R Square sebesar 0.892 menunjukkan bahwa 89.2% variasi dalam retensi karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dalam kompensasi, lingkungan kerja, dan pengembangan karir. Ini menunjukkan bahwa model regresi Anda memiliki kekuatan prediksi yang sangat tinggi

Tabel 10. Hasil Uji t Variabel KB Terhadap Variabel RK

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.476	.357		1.334	.184

KB	-.090	.034	-.140	-2.661	.008
PK	-.016	.032	-.023	-.508	.612
LK	.728	.024	1.065	29.743	.000

a. Dependent Variable: RK

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan analisis data di PT Altrak 1978, kompensasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap retensi karyawan, sementara pengembangan karir tidak menunjukkan pengaruh signifikan. Kompensasi memiliki pengaruh negatif tetapi signifikan (sig 0.008, t-hitung -2.661 < t-tabel -1.970), menunjukkan bahwa kebijakan kompensasi efektif dapat meningkatkan retensi. Lingkungan kerja menunjukkan pengaruh yang sangat signifikan (sig 0.000, t-hitung 29.743 > t-tabel), menegaskan pentingnya menciptakan kondisi kerja yang mendukung. Sebaliknya, pengembangan karir (sig 0.612, t-hitung -0.508 > t-tabel) tidak signifikan, menandakan perlu fokus pada faktor lain seperti kompensasi dan lingkungan kerja untuk meningkatkan loyalitas karyawan.

Tabel 11. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	924.853	3	308.284	600.319	.000 ^b
	Residual	111.437	217	.514		
	Total	1036.290	220			

a. Dependent Variable: RK

b. Predictors: (Constant), LK, PK, KB

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil uji simultan di atas, Nilai F hitung yang sangat tinggi (600.319) yang tentu saja lebih besar dari F tabel (2,646) dan p-value yang sangat rendah (0.000) < 0,05 ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini menunjukkan bahwa model regresi sangat signifikan. sehingga variabel-variabel kompensasi, pengembangan karir, dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap retensi karyawan pada PT.Altrak 1978.

4.2. Analisis dan Pembahasan

4.2.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan PT Altrak 1978

Koefisien regresi untuk kompensasi adalah negatif (-0.090), yang menunjukkan adanya hubungan negatif antara kompensasi dan retensi karyawan, dengan nilai p sebesar 0.008, yang lebih kecil dari 0.05, sehingga secara statistik hasil ini signifikan. Secara sederhana, temuan ini menunjukkan bahwa meskipun kompensasi meningkat, retensi karyawan cenderung menurun. Temuan ini mungkin mengejutkan karena biasanya kompensasi yang lebih tinggi diharapkan meningkatkan retensi. Di PT Altrak 1978, faktor lain seperti lingkungan kerja atau kesempatan pengembangan karir mungkin lebih penting bagi karyawan. Selain itu, meskipun kompensasi meningkat, ketidakpuasan atau beban kerja yang tidak seimbang dengan harapan dapat menyebabkan stres dan mendorong karyawan untuk mencari peluang lain. Hasil ini konsisten dengan penelitian Meindro Waskito (2021), yang menemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh negatif terhadap turnover intention pada karyawan PT Cipta Nugraha Contrindo.

4.4.2 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Retensi Karyawan PT Altrak 1978

Koefisien regresi untuk pengembangan karir adalah negatif (-0.016), namun hasil ini tidak signifikan secara statistik karena nilai p sebesar 0.612, yang jauh lebih besar dari 0.05. Ini menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi

karyawan di PT Altrak 1978, setidaknya berdasarkan data yang dianalisis. Hal ini mungkin disebabkan oleh kurangnya kejelasan atau implementasi yang efektif dari program pengembangan karir di perusahaan. Karyawan mungkin lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti kompensasi, lingkungan kerja, atau budaya organisasi, yang lebih mendesak daripada kesempatan pengembangan karir. Selain itu, karyawan mungkin tidak menyadari atau menghargai program pengembangan karir yang ada, atau merasa bahwa program tersebut tidak relevan dengan tujuan karir pribadi mereka.

4.4.3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Retensi Karyawan PT Altrak 1978

Koefisien regresi untuk lingkungan kerja adalah positif (0.728), yang menunjukkan hubungan positif yang sangat kuat antara lingkungan kerja dan retensi karyawan. Hasil ini sangat signifikan secara statistik dengan nilai p hampir nol (0.000), yang berarti peningkatan kualitas lingkungan kerja secara signifikan dapat meningkatkan retensi karyawan di PT Altrak 1978. Lingkungan kerja yang baik, seperti hubungan harmonis antara rekan kerja, pemimpin yang mendukung, suasana kerja yang nyaman, dan fasilitas yang memadai, berkontribusi pada kesejahteraan fisik dan mental karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan nyaman di tempat kerja cenderung lebih bertahan, dan perusahaan yang fokus menciptakan lingkungan kerja yang sehat kemungkinan besar akan melihat tingkat retensi yang lebih tinggi.

4.4.4 Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja terhadap Retensi Karyawan PT Altrak 1978

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, nilai R Square sebesar 0.892 menunjukkan bahwa variabel Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 89.2% dalam menjelaskan variabilitas Retensi Karyawan PT Altrak 1978. Sisanya, 10.8%, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diuji dalam penelitian ini. Hasil uji simultan menunjukkan nilai signifikansi F statistic sebesar 0.000, yang lebih kecil dari 0.05, mengindikasikan bahwa ketiga variabel independen tersebut secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan. Dengan R Square mendekati 90%, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel ini sangat penting dalam menjelaskan variasi retensi karyawan, sehingga perubahan pada salah satu atau lebih dari variabel ini akan berdampak signifikan pada retensi karyawan di perusahaan.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis, disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap retensi karyawan secara parsial, sehingga hipotesis pertama (Ha1) diterima. Pengembangan karir memiliki pengaruh negatif namun tidak signifikan, sehingga hipotesis kedua (Ha2) ditolak. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan secara parsial, sehingga hipotesis ketiga (Ha3) diterima. Secara simultan, kompensasi, pengembangan karir, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, sehingga hipotesis keempat (Ha4) diterima. Hasil ini relevan untuk PT Altrak 1978 dan mungkin dipengaruhi oleh dinamika spesifik perusahaan, sehingga tidak selalu dapat digeneralisasikan tanpa mempertimbangkan konteks organisasi lain.

Penelitian selanjutnya disarankan untuk memasukkan variabel lain seperti kepuasan kerja, keseimbangan kerja-hidup, dan budaya organisasi, serta dilakukan di industri atau lokasi berbeda untuk melihat konsistensi hasil. Bagi PT Altrak 1978, manajemen perlu meningkatkan kualitas lingkungan kerja dengan fasilitas yang mendukung kenyamanan, merevisi kebijakan kompensasi dengan benchmarking industri, dan menyediakan program pengembangan karir yang terstruktur dengan pelatihan relevan dan jalur karir yang jelas.

Daftar Pustaka

- Astuti, D. M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Keterlibatan Organisasional Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(7), 4383-4413.
- Bahrin, K. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Interaktif Media Siber). *Jurnal Enterpreneur dan Manajemen Sains*, 3(2).
- Dewi, K. E. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Retensi Karyawan Pada Bintang Kuta Hotel. *E-Jurnal Manajemen*, 8(2).
- Edy Sutrisno. 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, PenerbitKencana, Jakarta.
- Farida, Syarifah Ida, and Lukman Hakim, 'Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Food And Beverage Pada Gran Melia Hotel, Jakarta Selatan', *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 5.1 (2022), 1–18 <<https://doi.org/10.33753/madani.v5i1.167>>
- Fitria, Norma, MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (KONSEP DAN TEORI), ed. by Opan Arifudin(Bandung, 2023)
- Gede, I. B. (2016). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Perceived Organizational Support (Pos) Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 5(2), 810-837.
- Hafizha Asri, D. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Retensi Karyawan Pada Perusahaan Ekspedisi Di Batam. *E-Jurnal Manajemen*, 03(2).
- Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Oktavia, Iis, Hamid Halin, and Endah Dewi Purnamasari, 'Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor', *JUMAD : Journal Management, Accounting, & Digital Business*, 9.3 (2023), 1599–1610 <<https://doi.org/10.51747/jumad.v1i3.1390>>
- Pradipta, P. S. (2019). Pengaruh Kompensasi, Persepsi Dukungan Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(4).
- Putri, Anindithia Dwi, and Arif Partono Prasetyo, 'Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Karyawan Di Departemen Pemasaran Divisi Ethical Reguler PT. Pharos Indonesia', *Jurnal Unisba*, 1.1 (2016), 1–9
- Riani Prihatini Ishak. (2021). Pengaruh Lingkungan dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan di First Love Patisserie Jakarta. *Jurnal Ilmiah Pariwisata*, 26(1).
- Riansari, Titi, and Ahmad Sudiro Rofiaty, 'Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kerja Dan Kinerja Karyawan(Studi Kasus PT Bank TabunganPensiunan Nasional,TbkCabang Malang)', *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10.66 (2012), 811–811
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2015) *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Index Edison, Emron.
- Sedarmayanti. (2017). *Bedah Buku Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. In Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta