

PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP RETENSI KARYAWAN PADA PERUMDA AIR MINUM TIRTA LATIMOJONG (PAMTL) KABUPATEN LUWU

A. Syech Rahmat^{1*}, Ilham Tahier², Duriani³

Universitas Muhammadiyah Palopo, Indonesia
andir753@gmail.com¹, ilhamtahier@umpalopo.ac.id², duriani@umpalopo.ac.id³

Submitted: 11th March 2024/ **Edited:** 14th June 2024/ **Issued:** 01st July 2024

Cited on: Rahmat, A. S., Tahier, I., & Duriani, D. (2024). PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP RETENSI KARYAWAN PADA PERUMDA AIR MINUM TIRTA LATIMOJONG (PAMTL) KABUPATEN LUWU. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 7(3), 726-738.

ABSTRACT

This study aims to investigate the influence of compensation and career development on employee retention. Data were collected through questionnaire distribution using the Likert scale. The population consisted of employees from the Regional Water Utility Company Tirta Latimojong (PAMTL) in Luwu Regency. The variables studied included compensation and career development as dependent variables, and employee retention as the independent variable. The results indicate that both compensation and career development have a positive and significant impact on employee retention. This research contributes to understanding the factors influencing retention in the context of organizational management and provides insights for enhancing employee engagement and longevity within the organization.

Keywords: Compensation, Career Development, Employee Retention

PENDAHULUAN

Suatu organisasi harus secara cepat merespons setiap perkembangan yang terjadi, terutama dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat, agar dapat bertahan dalam industri tersebut. Untuk mencapai hal tersebut, diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki kualitas yang baik. SDM yang berkualitas adalah mereka yang memiliki keterampilan, kemampuan, pengetahuan, dan sikap yang positif dalam menjalankan tugasnya. (Salju, et al., 2023) SDM dapat dianggap sebagai harta atau aset terpenting bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kontribusi manusia sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali dalam mencapai tujuan organisasi.

Dalam era globalisasi, penting bagi organisasi untuk mengembangkan potensi yang dimiliki oleh Sumber Daya Manusia (SDM) mereka. Kegagalan dalam manajemen SDM dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap pencapaian sasaran organisasi, baik

dalam hal keuntungan, kinerja, maupun kelangsungan hidupnya. Oleh karena itu, SDM yang dibutuhkan adalah yang mampu beradaptasi dan responsif terhadap perubahan yang terjadi. Kesuksesan sebuah organisasi atau perusahaan sangat tergantung pada efisiensi, ketekunan, dan kinerja karyawan. Kinerja karyawan memegang peran kunci dalam mencapai tujuan perusahaan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh beberapa ahli, seperti yang diutarakan oleh beberapa pakar, apabila kinerja karyawan rendah, maka akan menghambat perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, dalam menghadapi persaingan eksternal yang semakin ketat, setiap perusahaan perlu mempersiapkan strategi internal yang kuat. Salah satunya adalah dengan mengembangkan dan mempertahankan karyawan yang memiliki kinerja terbaik. Hal ini akan memberikan nilai tambah kepada perusahaan dan membantu perusahaan untuk tetap bertahan di tengah persaingan yang sengit. (Ramlawati, et al., 2023) lebih lanjut mengemukakan bahwa perkembangan suatu perusahaan tidak terlepas dari dukungan internal, salah satunya adalah dalam hal manajemen SDM yang baik di dalam perusahaan.

Organisasi sangat memahami betapa pentingnya untuk menjaga agar karyawan tetap tinggal karena keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada retensi karyawan (khoerul ummah, 2022). Menurut (Maulyan, et al., 2023) retensi karyawan sangat terkait dengan program pemeliharaan yang bertujuan untuk menjaga kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan terhadap pekerjaan mereka. Program pemeliharaan dapat berjalan dengan baik jika disertai dengan program pemberian kesejahteraan yang dibutuhkan oleh karyawan dan tetap mengikuti konsistensi internal dan eksternal perusahaan, dengan harapan dapat meningkatkan tingkat retensi karyawan di dalam perusahaan tersebut.

Hubungan antara retensi karyawan dan perputaran karyawan sangat erat, dengan sifatnya yang berbanding terbalik. Ini berarti bahwa tingkat retensi karyawan yang tinggi menunjukkan tingkat perputaran karyawan yang rendah dalam suatu perusahaan, dan sebaliknya, tingkat retensi karyawan yang rendah menunjukkan tingkat perputaran yang tinggi (Hassan et al., 2022). Ketika perusahaan berhasil menjalankan retensi karyawan dengan baik, kinerja karyawan dapat mencapai puncaknya, dan tujuan organisasi pun dapat tercapai. Pentingnya retensi karyawan juga terlihat dalam mengurangi pemborosan sumber daya dalam hal waktu, tenaga, dan uang yang dibutuhkan untuk merekrut dan melatih karyawan baru. Salah satu tujuan utama dari retensi karyawan adalah mencegah

kehilangan karyawan yang memiliki keahlian dan kompetensi dari organisasi.

(Zahara, et al., 2023) tingkat retensi karyawan yang tinggi akan secara langsung mempengaruhi penurunan tingkat pergantian karyawan karena menjaga retensi karyawan dapat meningkatkan efektivitas dan kinerja perusahaan. (Rahmawati, 2019), tingkat retensi karyawan yang tinggi akan berdampak pada kinerja organisasi dalam mencapai tujuan dan misi yang ditetapkan. Selain itu, menurut (Armaniah et al., 2023), jika karyawan merasa bahwa mereka tidak dapat mengoptimalkan potensi mereka sepenuhnya dan tidak dihargai atau didengar di tempat kerja, mereka cenderung merasa stres dan frustrasi, yang pada akhirnya dapat menyebabkan mereka mengambil keputusan untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*). Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk meningkatkan retensi karyawan agar kinerja dan produktivitas perusahaan tetap terjaga.

Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap retensi karyawan karena salah satu tujuan utama dari sistem kompensasi adalah untuk menjaga karyawan tetap bertahan, terutama karyawan yang memiliki kualitas yang baik (Suwaji, et al., 2019). Menurut (Maulyan, et al., 2023), segala bentuk imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusinya terhadap perusahaan atau organisasi dapat dianggap sebagai kompensasi. Manajemen yang efektif terhadap kompensasi dapat membantu perusahaan mencapai tujuan mereka, sedangkan manajemen yang kurang efektif dapat mengganggu jalannya operasi perusahaan. Kompensasi merujuk pada total imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang mereka lakukan di organisasi, yang dapat berupa uang atau bentuk lainnya seperti gaji, bonus, insentif, serta tunjangan seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, cuti, dan sebagainya. kompensasi merupakan bentuk apresiasi yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi mereka, yang bisa berupa uang, barang, atau imbalan lainnya (Maulyan, et al., 2023). (Violetta & Edalmen, 2020) juga menegaskan bahwa kompensasi memiliki peran penting bagi karyawan karena upah adalah bentuk nilai yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kinerja yang mereka berikan untuk perusahaan.

Selain kompensasi, (Amdany, 2017) menyatakan bahwa pengembangan karir juga memiliki dampak yang signifikan terhadap retensi karyawan. Pengembangan karir merujuk pada jabatan atau status seseorang selama mereka bekerja dalam hidup mereka

.Proses pengembangan karir memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengikuti pelatihan, mendapatkan promosi jabatan, dan meningkatkan keterampilan mereka untuk meningkatkan kinerja di dalam organisasi. (Rakhra, 2018) menegaskan Pengembangan karir melibatkan identifikasi kemampuan karir karyawan dan implementasi model yang sesuai untuk mencapainya. Organisasi yang memberikan pelatihan dan fasilitas pendidikan kepada karyawan cenderung memiliki tingkat komitmen dan loyalitas yang lebih tinggi dari karyawan. Karyawan yang menerima pendidikan dan pelatihan juga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

Perumda Air Minum Tirta Latimojong (PAMTL) Kabupaten Luwu, sebagai sarana penyedia air bersih di kabupaten luwu, terlibat dalam persaingan karyawan yang sangat ketat diperusahaan tersebut. Untuk tetap bertahan dalam lingkungan yang kompetitif ini, perusahaan harus melakukan upaya maksimal, baik dari pemilik maupun manajemen PDAM. Salah satu strategi kunci untuk bertahan dalam persaingan yang ketat adalah dengan mendukung karyawan yang loyal terhadap perusahaan. Perusahaan menyadari pentingnya mengembangkan kebijakan yang dapat mempertahankan karyawan yang berpengalaman dan berdedikasi tinggi. Mereka menyadari bahwa banyak karyawan yang cenderung mempertimbangkan untuk meninggalkan perusahaan, merasa tidak yakin tentang masa depan atau tujuan karir mereka di perusahaan tersebut. Tingginya tingkat pemikiran untuk keluar ini menunjukkan adanya tingkat *turnover* yang tinggi di perusahaan. Dampak dari *turnover* yang tinggi termasuk biaya yang signifikan bagi perusahaan, seperti biaya rekrutmen, seleksi, dan pelatihan karyawan baru. Oleh karena itu, perlu untuk meneliti strategi yang efektif untuk mempertahankan karyawan atau meningkatkan retensi karyawan di Perumda Air Minum Tirta Latimojong (PAMTL) Kabupaten Luwu. Ini melibatkan pengembangan kebijakan dan program yang mendorong karyawan untuk tetap loyal dan terlibat secara aktif dalam perusahaan. Hal ini juga melibatkan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung, pengakuan atas kontribusi karyawan, dan penawaran peluang pengembangan karir yang jelas dan menarik. Dengan mengadopsi strategi ini, diharapkan perusahaan dapat mengurangi tingkat *turnover* dan mempertahankan karyawan yang berharga.

LANDASAN TEORI

Kompetensi

Kompensasi adalah bentuk imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai pengganti kontribusi mereka pada perusahaan, yang berdampak pada peningkatan kualitas kinerja, motivasi, dan kepuasan kerja, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial. Menurut pandangan (Hasibuan, 2014) Kompensasi dianggap sebagai sesuatu yang sepadan atau seimbang. Adapun definisi kompensasi menurut (Hasibuan, 2014) kompensasi dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang mereka lakukan. Berdasarkan penjelasan sebelumnya, maka penulis dapat simpulkan bahwa kompensasi merupakan bentuk imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan sebagai pengakuan atas pelaksanaan kewajiban mereka dalam menyelesaikan semua tugas yang diberikan.

Dalam proses menentukan pemberian kompensasi, terlibat dalam berbagai negosiasi dan asumsi, walaupun terdapat beberapa faktor penentu yang memengaruhi kompensasi menurut beberapa pandangan ahli. Adapun Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kompensasi tersebut. Menurut (Setyo Widodo & Yandi, 2022) di antaranya meliputi pasar tenaga kerja, kondisi ekonomi, peraturan pemerintah, dan keberadaan serikat pekerja. Elemen-elemen yang memengaruhi kompensasi melibatkan faktor eksternal, faktor individual karyawan, dan internal organisasi. Sedangkan menurut (Nurthassabila, et al., 2022) Faktor-faktor yang memengaruhi kompensasi mencakup produktivitas, kapasitas pembayaran, ketersediaan untuk membayar, permintaan tenaga kerja, struktur organisasi karyawan, serta berbagai peraturan dan perundang-undangan.

Pengembangan Karier

Meskipun perencanaan karir seorang karyawan telah disusun secara cermat, keberhasilan karir tidak dapat dijamin karena faktor-faktor seperti sikap atasan, pengalaman, pendidikan, dan keberuntungan juga berperan penting dalam menentukan kesuksesan karir seseorang. Menurut (Amdany, 2017) pengembangan karir melibatkan perubahan dalam nilai-nilai, sikap, dan motivasi seseorang, yang berkembang seiring penambahan atau peningkatan usia, menjadikannya semakin matang. Menurut (Maulyan, 2019) pengembangan karir adalah serangkaian posisi kerja yang terkait yang diisi oleh seseorang sepanjang hidupnya. Pengembangan karir juga mencakup upaya persiapan individu untuk mengambil tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi dalam

perusahaan atau organisasi. Dari beberapa penjelasan di atas, terlihat bahwa pengembangan karir merupakan suatu kebutuhan yang terus-menerus dikembangkan oleh seorang karyawan. Ini berarti menuju jenjang jabatan yang lebih tinggi agar dapat mencapai tujuan-tujuan karir yang diinginkan, serta untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

Dalam menentukan peningkatan pengembangan karir, terdapat beberapa faktor yang memengaruhi tingkat perkembangan karir. Menurut (Maulyan, 2019)) beberapa faktor yang memengaruhi pengembangan karir melibatkan hubungan antara karyawan dan perusahaan, aspek personalia karyawan, faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi karyawan, dinamika politik dalam lingkungan perusahaan, model penghargaan yang diterapkan, dan jumlah karyawan yang ada. Sedangkan menurut (Fauzi et al., 2022) elemen-elemen yang memengaruhi tingkat pengembangan karir mencakup prestasi kerja, pengakuan dari pihak lain, loyalitas terhadap organisasi, dukungan dari pembimbing dan sponsor, serta keputusan untuk mundur dari posisi tersebut.

Retensi Karyawan

Walaupun ada berbagai definisi untuk istilah retensi karyawan, secara pokok, konsep ini merujuk pada berbagai upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk memotivasi karyawan agar tetap bekerja dalam jangka waktu yang lebih lama. Tujuan utama dari retensi karyawan adalah mencegah keluarnya karyawan berbakat dari organisasi (Singh, 2019). Menurut Retensi karyawan merujuk pada kapasitas perusahaan untuk mempertahankan pekerja terbaiknya agar tetap berada dalam struktur organisasi. Investasi yang telah dilakukan oleh perusahaan dalam Sumber Daya Manusia (SDM) akan menjadi tidak efektif jika perusahaan tidak mampu mempertahankan karyawannya agar tetap berkomitmen dalam organisasi tersebut (Haksanggulawan *et al.*, 2023). Dari beberapa definisi retensi karyawan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa retensi karyawan adalah kemampuan perusahaan untuk mempertahankan pekerja terbaik untuk tetap berada dalam perusahaan.

Dalam penentuan retensi karyawan, terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi retensi karyawan. Menurut (Singh, 2019) faktor faktor retensi karyawan meliputi gaya kepemimpinan, manajemen kerja, organisasi & manajemen, dan hubungan karyawan. Sedangkan menurut (Harvida & Wijaya, 2020) mengemukakan bahwa Ada enam faktor utama retensi karyawan yang melibatkan penghargaan, kompensasi,

kepemimpinan, pengembangan karir, pelatihan dan pengembangan, serta kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berhubungan dengan suatu metode penelitian yang mengutamakan pada pengukuran numerik dan angka-angka. Di dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel umumnya dilakukan secara acak atau random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pada penelitian ini terdapat beberapa variabel yaitu ada variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat), dimana variabel bebas adalah X1 (kompensasi) dan variabel X2 (pengembangan karier) sedangkan variabel terikat adalah Y (retensi karyawan). Teknik ini digunakan untuk mencari hubungan variabel satu dengan variabel lainnya.

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Perumda Tirta Latimojong (PAMTL) Kabupaten Luwu yang berjumlah 102 Orang. Teknik pengambilan sampel dengan Metode penelitian sampel dalam penelitian ini adalah non-probability sampling dengan menggunakan teknik sampling jenuh karena dalam penelitian ini melibatkan semua anggota populasi untuk dijadikan sampel, dengan total sebanyak 102 orang.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas dan Realibilitas

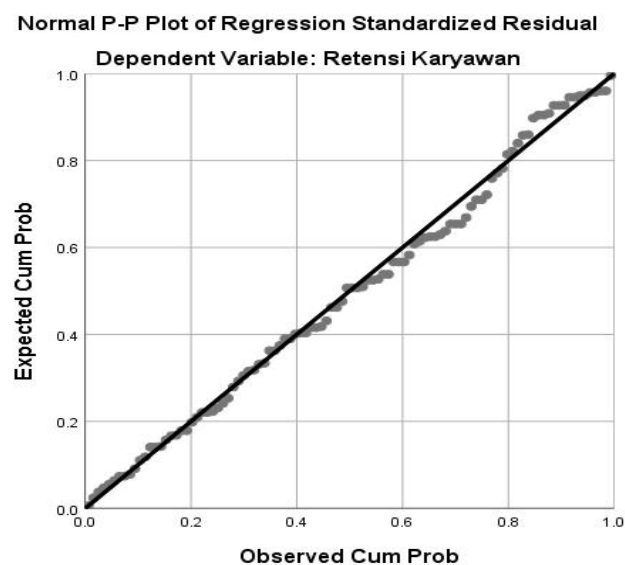
Hasil analisis data menggunakan SPSS menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini memiliki korelasi Pearson yang lebih besar dari 0,30. Nilai ini menunjukkan bahwa semua pernyataan yang termasuk dalam instrumen kuesioner mampu mengukur konstruk yang dimaksud secara valid. Korelasi Pearson digunakan untuk mengevaluasi kekuatan dan arah hubungan linear antar variabel, dengan nilai di atas 0,30 menunjukkan adanya hubungan yang moderat hingga kuat secara positif. Hasil ini mengindikasikan bahwa butir-butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur kompensasi, pengembangan karier, dan retensi karyawan dapat dipercaya untuk memperoleh data yang konsisten dan relevan dengan tujuan penelitian.

Selanjutnya, nilai koefisien Cronbach Alpha untuk seluruh instrumen dan variabel

penelitian juga melebihi 0,60. Hal ini mengindikasikan tingkat reliabilitas internal yang baik di antara butir-butir kuesioner yang digunakan. Cronbach Alpha digunakan untuk mengukur sejauh mana butir-butir dalam sebuah skala saling berkaitan dan secara konsisten mengukur konstruk yang sama. Nilai alpha di atas 0,60 menunjukkan bahwa butir-butir dalam setiap skala (kompensasi, pengembangan karier, dan retensi karyawan) secara konsisten mencerminkan konstruk yang mendasarinya tanpa adanya kesalahan pengukuran yang signifikan. Oleh karena itu, data yang dikumpulkan dalam penelitian ini memiliki reliabilitas yang tinggi, meningkatkan kepercayaan terhadap hasil penelitian dan mendukung kekuatan kesimpulan mengenai hubungan antara kompensasi, pengembangan karier, dan retensi karyawan dalam konteks penelitian organisasional.

Uji Normalitas

Uji normalitas dirancang untuk menguji apakah model regresi variabel dependen dan variable independen atau keduanya memiliki distribusi normal.



Sumber : data diolah menggunakan SPSS

Gambar 1. Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah apabila memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Dari gambar 5 di atas, dapat dilihat bahwa titik-titik tersebut tersebar disepanjang garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Artinya nilai residual yang ditunjukkan berdistribusi normal. Dengan begitu, uji normalitas telah terpenuhi sehingga dapat melanjutkan pengujian analisis data selanjutnya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh persamaan regresi $Y = -1.626 + 0,548X_1 + 0,348X_2$ dengan penjelasan:

1. Koefisien konstanta = -1,626, yang berarti jika variabel kompensasi dan pengembangan karier nilainya 0 atau tetap (konstan), maka nilai retensi karyawan pada Perumda Air Minum Tirta latimojong (PAMTL) Kabupaten Luwu sebesar -1,626
2. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,548, menyatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap retensi karyawan karena memiliki nilai yang positif. Hal ini berarti setiap nilai kompensasi meningkat 0,058, maka nilai retensi karyawan pada Perumda Air Minum Tirta latimojong (PAMTL) Kabupaten Luwu akan meningkat sebesar 0,058.
3. Koefisien regresi X_2 sebesar 0,348, menyatakan bahwa pengembangan karier mempunyai pengaruh yang positif terhadap retensi karyawan karena memiliki nilai positif. Hal ini berarti setiap pengembangan karier meningkat 0,348, maka nilai retensi karyawan pada Perumda Air Minum Tirta latimojong (PAMTL) Kabupaten Luwu akan meningkat sebesar 0,348.

Pengujian Hipotesis Parsial

Hasil olah data SPSS menunjukkan bahwa:

1. Tingkat signifikansi gaya kompensasi sebesar 0,000 yang artinya $< 0,05$. Oleh karena itu menerima H_1 yang artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap nilai retensi karyawan pada Perumda Air Minum Tirta latimojong (PAMTL) Kabupaten Luwu.
2. Tingkat signifikansi pengembangan karier adalah 0,000 yang artinya $< 0,05$. Maka H_2 diterima, yang artinya pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap nilai retensi karyawan pada Perumda Air Minum Tirta latimojong (PAMTL) Kabupaten Luwu.

Pengujian Hipotesis Simultan

Hasil olah data SPSS diperoleh nilai F positif 55,978, dan nilai signifikan F sebesar 0,000 yaitu $< 0,05$, karena itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan pada Perumda Air Minum Tirta latimojong (PAMTL) Kabupaten Luwu.

Uji Koefisien Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa besarnya presentasi pengaruh Kompensasi (X1) dan Pengembangan Karier(X2) terhadap Retensi Karyawan(Y) yang ditunjukkan besarnya nilai R^2 sebesar 0,531 atau 53,1% Ini berarti bahwa pengaruh semua variabel bebas Kompensasi (X1) dan Pengembangan Karier(X2) terhadap Retensi Karyawan(Y), yaitu 53,1% dan sisanya 46,9% merupakan faktor lain di luar penelitian.

Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Retensi Karyawan

Dari hasil uji statistik Kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan (Y). Hal ini terlihat jelas dengan hasil T_{hitung} (8.159) > T_{tabel} (0,192) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Koefisien regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap nilai kompensasi akan meningkatkan retensi karyawan. Dengan kata lain semakin baik kompensasi, maka retensi karyawan akan semakin meningkat karyawan yang artinya bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Alfi Fatturohim, A. F, 2021), yang dimana penelitian menyatakan bahwa besarnya balas jasa ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterima.

Pengaruh Pengembangan Karier (X2) Terhadap Retensi Karyawan

Berdasarkan hasil analisa statistik yang telah dilakukan. Pengaruh pengembangan karier (X2) terhadap retensi karyawan (Y) ditunjukkan dengan hasil T_{hitung} (5.752) > T_{tabel} (0.192) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/baik variabel pengembangan karier maka akan semakin tinggi/baik retensi karyawan yang artinya bahwa variabel pengembangan karier memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian (Suta & Ardana, 2019) yang menyatakan bahwa pengembangan karier pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan para pekerja agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Pengaruh Kompensasi (X1) dan Pengembangan Karier Terhadap Retensi Karyawan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, dalam pengujian secara simultan (Uji F) menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1) dan pengembangan karier (X2) menghasilkan nilai probabilitas (sig) = $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan penulis pada Perumda Air Minum Tirta latimojong (PAMTL) Kabupaten Luwu, dapat dilihat bahwa variabel kompensasi dan pengembangan karier secara simultan berpengaruh terhadap retensi karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Afifudin, M., 2022) yang menyatakan bahwa kompensasi dan pengembangan karier memiliki pengaruh yang simultan dan berperan langsung terhadap retensi karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dan hasil analisis penelitian yang telah diuraikan adalah bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan Perumda Air Minum Tirta latimojong (PAMTL) Kabupaten Luwu dan Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan Perumda Air Minum Tirta latimojong (PAMTL) Kabupaten Luwu. Begitu juga Secara simultan kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan Pada Perumda Air Minum Tirta latimojong (PAMTL) Kabupaten Luwu.

Dalam meningkatkan retensi karyawan, hendaknya perusahaan dapat menimbulkan kepercayaan dan moral yang baik bagi karyawan terhadap perusahaan, adanya kepercayaan di kalangan karyawan bahwa mereka akan menerima imbalan sesuai dengan kinerja yang dicapainya, yang merupakan sebagai rangsangan bagi karyawan untuk memperbaiki kinerjanya. Dalam hal kompensasi karyawan, sudah ada tingkat kepuasan yang memadai, namun penulis menyarankan agar karyawan meningkatkan semangat dan kinerja mereka sesuai dengan imbalan yang mereka terima. Untuk aspek pengembangan karir, perusahaan seharusnya menerapkan proses pengembangan karir yang efektif dan sesuai. Hal ini karena pengembangan karir karyawan harus berdasarkan pada sistem manajemen yang terintegrasi, termasuk semua peraturan, struktur, dan prosedur yang diperlukan untuk perencanaan dan pengawasan yang efisien, serta manajemen yang efektif, sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifudin, M. (2022). *Pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap retensif karyawan tetap PT Agrofarm Nusa Raya Kabupaten Ponorogo* (Doctoral dissertation, Widya Mandala Surabaya Catholic University).
- 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).
- Amdany, M. J. (2017). *The Perceived Effect of Career Development Practices on Employee Retention at the Safaricom Call Centers in Kenya*. <http://erepository.uonbi.ac.ke/handle/11295/102508>
- 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. *Jurnal Ilmu Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi MH Thamrin*, 4(1), 259–273. <https://doi.org/10.37012/ileka.v4i1.1655>
- Fauzi, A., Utami, A. R., Rahmaviani, L., Syahputra, P. A., Bonita, R., Pangestu, S., & Adawiah, S. R. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir : Pendidikan , Pelatihan dan Motivasi (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Multidisipin*, 1(3), 717–732. <https://greenpub.org/JIM/article/download/98/93>
- Haksanggulawan, A., Hajar, I., & Putera, A. (2023). Neraca Neraca. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam-Enam Kendari*, 1(2), 401–407.
- Harvida, D. A., & Wijaya, C. (2020). Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Karyawan dan Strategi Retensi Sebagai Pencegahan Turnover Karyawan : Sebuah Tinjauan Literatur. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 16(1), 13–23. <https://doi.org/10.572349/neraca.v1i4.346>
- Hassan, A., Donianto, C., Kiolol, T., & Abdullah, T. (2022). Pengaruh Talent Management Dan Work Life Balance Terhadap Retensi Karyawan Dengan Mediasi Dukungan Organisasi. *Modus*, 34(2), 158–183. <https://doi.org/10.24002/modus.v34i2.5966>
- khoerul ummah. (2022). *Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Retensi Karyawan*. 11(8.5.2017), 2003–2005. <https://doi.org/10.52859/jbm.v11i1.256>
- Maulyan, F. F. (2019). Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir: Theoretical Review. *Jurnal Sain Manajemen*, 1(1), 40–50. <http://ejournal.univbsi.id/index.php/jsm/index>.
- Maulyan, F. F., Sandini, D., & Yuliyana, W. (2023). Pengaruh Program Pemeliharaan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Sains Manajemen*, 5(1), 26–33.
- Nurthassabila Harianti, Rosida Hasbiran Dani, & Riyan Sisiawan Putra. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Sebuah Tinjauan Literatur Sistematis 2017-2021. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 2(1), 90–96. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v2i1.654>
- Rahmawati, H. A. (2019). Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Retensi Karyawan Pada Pd. Bpr Bank Daerah Lamongan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 419–429. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/26357>
- Rakhra, H. K. (2018). Study on factors influencing employee retention in companies. *International Journal of Public Sector Performance Management*, 4(1), 57–79. <https://doi.org/10.1504/IJSPM.2018.088695>
- Ramlawati, R., Serang, S., Arminas, A., Junaidi, J., & Wicaksono, R. (2023). The role of ethical leadership on employee commitment to the organization: The mediating role of job satisfaction and job engagement. *Organizatsionnaya Psikhologiya*, 13(1),

- 73–91. <https://doi.org/10.17323/2312-5942-2023-13-1-73-91>
- Salju, S., Junaidi, J., & Goso, G. (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), 107–119. [https://doi.org/10.21511/ppm.21\(1\).2023.10](https://doi.org/10.21511/ppm.21(1).2023.10)
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Singh, D. (2019). *A Literature Review on Employee Retention with Focus on Recent Trends*. 6(1), 425–431.
- 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).
- Suwaji, R., & Sabella, R. I. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Pt. Aerofood Acs Kota Surabaya. *Jurnal Mitra Manajemen*, 3(10), 976–990. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v3i10.290>
- Violetta, V., & Edalmen, E. (2020). Pengaruh Kompensasi terhadap Retensi Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(4), 1086. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i4.9894>
- Zahara Tussoleha Rony, Heri Fitriadi, & Warkianto Widjaja. (2023). Pengaruh Turnover Intention Dan Kompensasi Terhadap Tingkat Retensi Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Di Jawa Barat. *Jurnal Bisnisan : Riset Bisnis Dan Manajemen*, 5(1), 45–54. <https://doi.org/10.52005/bisnisan.v5i1.133>.