

**PENGARUH SISTEM PENGEMBANGAN KARIR DAN
KOMPENSASI TERHADAP RETENSI KARYAWAN PADA CV.
MAJU BERSAMA DI KEC.TIKKE RAYA KABUPATEN
PASANGKAYU SULAWESI BARAT**

**Muhammad Rheza¹, Moh Agus Rahmat L², Hariyanto R.
Djatola³**

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas
Abdul Azis Lamadjido, Palu Jl. DR. Suharso Besusu Barat, Palu
Timur, Kota Palu, Sulawesi Tengah

Email: mrheza936@Gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh sistem pengembangan karir dan kompensasi terhadap retensi karyawan di CV. Maju Bersama, Kecamatan Tikke Raya, Kabupaten Pasangkayu, Sulawesi Barat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data berupa observasi dan kuesioner. Kemudian sampel pada penelitian ini berjumlah 30 karyawan yang bekerja di CV. Maju Bersama. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Hasil observasi menunjukkan bahwa perusahaan belum menerapkan sistem pengembangan karir yang optimal dan kompensasi yang diberikan belum merata, yang dapat mempengaruhi retensi karyawan. Hasil Penelitian ini berdasarkan hasil uji F menemukan bahwa baik sistem pengembangan karir maupun kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap retensi karyawan dengan nilai probabilitas atau nilai signifikansi yaitu $0,028 < 0,05$. Selanjutnya secara parsial (Uji T) Variabel Sistem Pengembangan Karir (X_1) memiliki nilai signifikansi $0,036 < 0,05$ dan Variabel Kompensasi (X_2) memiliki nilai signifikansi yaitu $0,045 < 0,05$ maka secara parsial sistem pengembangan karir dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Studi ini memberikan rekomendasi untuk perbaikan sistem pengembangan karir dan kompensasi guna meningkatkan loyalitas karyawan dan mengurangi tingkat turnover.

Kata Kunci :Pengembangan Karir, Kompensasi, Retensi Karyawan, Manajemen Sumber Daya Manusia, CV. Maju Bersama.

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of career development system and compensation on employee retention at CV Maju Bersama, Tikke Raya District, Pasangkayu Regency, West Sulawesi. This research uses quantitative methods with data collection techniques in the form of observation and questionnaires. Then the sample in this study amounted to 30 employees who worked at CV Maju Bersama. Sources of data in this study are primary data and secondary data. The results of observations show that the company has not implemented an optimal career development system and the compensation provided is not evenly distributed, which can affect employee retention. The results of this study based on the results of the F test found that both the career development system and compensation have a significant influence on employee retention with a probability value or significance value of 0.028 < 0.05. Furthermore, partially (T test) the Career Development System Variable (x_1) has a significance value of 0.036 < 0.05 and the Compensation Variable (x_2) has a significance value of 0.045 < 0.05, so partially the career development system and compensation have a positive and significant effect on employee retention. This study provides recommendations for improving career development and compensation systems to increase employee loyalty and reduce turnover rates.

Keywords :Career Development, Compensation, Employee Retention, Human Resource Management, CV. Maju Bersama

A. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maximal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai. Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan/organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang tidak stabil atau kurang tepat sangat berpotensi mempengaruhi pengembangan karir karyawan. Tentu pengembangan karir karyawan akan memberikan cerminan bagaimana keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Secara umum pengembangan karir diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan

suatu pekerjaan. Pengembangan karir merupakan upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan karir pegawainya, terdiri dari manajemen karir, antara lain merencanakan, melaksanakan dan mengawasi karir.” Pengembangan karir sangat diharapkan oleh setiap karyawan, dan hal itu akan memotivasi mereka untuk bekerja dengan baik, tidak semua karyawan memiliki perencanaan karir yang jelas.

Perencanaan karir yang jelas akan membawa keuntungan baik individual maupun organisasi karena dapat membantu pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi dengan mencatat berbagai informasi terkait kemampuan dan prestasi pegawai sehingga dapat digunakan secara objektif untuk keputusan mempromosikan pegawai yang berprestasi, dapat mendorong loyalitas dan komitmen pegawai pada organisasi dan akan memperkecil ketidakpuasan yang berujung pada keluarnya karyawan dari organisasi, pegawai dapat mengoptimalkan kemampuannya, karena yakin bahwa karirnya dalam organisasi tersebut akan berjalan dengan baik dan karyawan akan puas terhadap organisasi dan tentu saja akan termotivasi dalam bekerja, selain faktor organisasi yang mengapresiasi kinerja karyawan seperti halnya pengembangan karir, faktor lain yaitu kompensasi dapat mempengaruhi retensi karyawan. Mempertahankan karyawan merupakan hal terpenting bagi perusahaan yang berfungsi sebagai jantung dan punggung kemajuan perusahaan. Perkembangan globalisasi dalam perusahaan menjadikan retensi karyawan sebagai tantangan besar bagi manajer sumber daya manusia, supaya bisa mempertahankan karyawan yang kompeten. Sehingga perusahaan Bussan Auto Finance harus dapat melihat mana karyawan yang memiliki keahlian berorganisasi, maka dari itu Strategi retensi karyawan diadopsi dan diimplementasikan dengan baik oleh seorang manajer, maka karyawan akan selalu bekerja untuk keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan dengan latar belakang diatas, maka dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Sistem Pengembangan Karir dan Kompensasi secara simultan berdampak signifikan Terhadap Retensi Karyawan Pembelian pada CV. Maju Bersama di Kec. Tikke Raya Kabupaten Pasangkayu Sulawesi Barat
2. Apakah Sistem Pengembangan Karir berdampak secara signifikan terhadap Retensi Karyawan pada CV. Maju Bersama di Kec. Tikke Raya Kabupaten Pasangkayu Sulawesi Barat.
3. Apakah Kompensasi berdampak secara signifikan terhadap Retensi Karyawan pada CV. Maju Bersama di Kec. Tikke Raya Kabupaten Pasangkayu Sulawesi Barat.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, adapun desain atau jenis penelitian ini yaitu verifikatif dan deskriptif. Menurut Sugiyono (2017) penelitian verifikatif diartikan sebagai penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, sedangkan penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independent) dan membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain.¹

Terdapat beberapa teknik dalam pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti. Teknik pengumpulan data yang ada di dalam pengumpulan data ini didapatkan dari berbagai sumber yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan oleh peneliti. Teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

¹ Sugiyono. (2017). *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

1. Penelitian Lapangan (Field Research) Penelitian di lapangan adalah penelitian yang dimaksudkan untuk memperoleh data primer yaitu data yang diperoleh melalui:
 - a. Pengamatan Langsung (Observasi) Observasi dilakukan dengan melakukan penelitian dan pengamatan secara langsung terhadap kegiatan dan keadaan di perusahaan. Peneliti melakukan observasi langsung ke perusahaan mega finance kota palu.
 - b. Wawancara (Interview) Wawancara dilakukan dengan tanya jawab dengan karyawan perusahaan Bussan Auto Finance kota palu.
 - c. Penyebaran Angket (Kuesioner) Kuesioner akan diberikan kepada 30 karyawan perusahaan mega finance. Hal ini untuk mendapatkan informasi mengenai tanggapan yang berhubungan dengan penelitian. Penyebaran kuesioner dapat melalui secara tertulis atau digital dengan menyebarkan angket secara langsung kepada responden atau melalui Google Form yang disertai dengan alternatif jawaban yang telah disediakan.
 - d. Penelitian Kepustakaan (Library Research) Pengumpulan data atau informasi yang dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari literatur yang berkaitan dengan penelitian. Penelitian kepustakaan adalah penelitian yang dimaksudkan untuk memperoleh data sekunder yaitu data yang merupakan faktor penunjang yang bersifat teoritis kepustakaan. Studi kepustakaan dapat diperoleh dari data sekunder yaitu literatur, buku, jurnal, internet dan data perusahaan antara lain data penjualan dan data pengujung perusahaan yang berkaitan dengan objek.

D.TINJAUAN PUSTAKA

1. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (human resources management) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. menurut Kasmir, menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah:² “Proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

2. Sistem Pengembangan Karir

Sistem Pengembangan karir sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena karir merupakan kebutuhan yang harus dikembangkan dalam diri seorang karyawan sehingga mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Pengembangan karir berasal dari dua kata yaitu pengembangan dan karir. Rivai dan Sagala menyatakan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Berdasarkan menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu karyawan merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan, agar

² Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber daya manusia (Teori dan praktik)*. Depok : Raja Grafindo Persada

perusahaan karyawan tersebut dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Adapun dimensi pengembangan karir menurut Gomez, et al. dalam Tamalika, yaitu :

- 1) Perencanaan karir (*career planning*), adalah proses yang dilalui oleh individu karyawan yang didukung oleh departemen SDM untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan karir. Indikator perencanaan karir meliputi :
 - a) Kesesuaian minat dengan pekerjaan
 - b) Peluang pengembangan karir di dalam perusahaan
 - c) Kejelasan rencana karir jangka panjang dan jangka pendek
- 2) Manajemen karir (*career management*), adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengintegrasikan sumber daya manusia yakni memilih, menilai, menugaskan, dan mengembangkan para karyawan guna menyediakan suatu kumpulan orang-orang yang kompeten untuk memenuhi kebutuhan di masa depan. Indikator manajemen karir meliputi:
 - a) Mengintegrasikan dengan perencanaan sumber daya manusia
 - b) Menyebarluaskan informasi karir
 - c) Publikasi lowongan pekerjaan
 - d) Pengalaman kerja
 - e) Pendidikan dan pelatihan³

3. Kompensasi

Pengertian Kompensasi Menurut Hasibuan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada

³ Tamalika, T. (2017). Analisis pengaruh rekrutmen dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada pt. Karyatama saviera palembang.

karyawan bersangkutan. Sedangkan kompensasi berbentuk barang, artinya kompensasi dibayar dengan barang. Menurut Sikula dalam Hasibuan kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen.

Menurut Simamora dalam Al wahdi, Muharam, & Yusnita, dimensi kompensasi yaitu:

- 1) Gaji Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji perjam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.
- 2) Insentif Insentif adalah tambahan kompensasi di atas di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.
- 3) Tunjangan Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
- 4) Fasilitas Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan, fasilitas yang dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.⁴

4. Retensi Karyawan

Sumarni retensi karyawan adalah suatu keahlian yang dibuat oleh perusahaan dalam rangka buat menjaga karyawan memiliki skill agar terus setia dengan perusahaan. Retensi karyawan memiliki pengertian yang beragam, dalam penelitian Neog & Barua dikatakan retensi karyawan adalah sebagai kebijakan dan praktik yang dipakai perusahaan guna menjauhkan karyawan bermutu

⁴ Al wahdi, I., Muharam, H., & Yusnita, N. (2020). Hubungan Program Kompensasi dengan Kinerja Karyawan Pada PT Danamas Insan Kreasi Andalan. Jurnal Online Mahasiswa (JOM), 5(2), 1-13.

meninggalkan dari pekerjaan mereka. Menurut Mathis & Jackson mengatakan retensi karyawan adalah suatu wujud usaha untuk mempertahankan karyawan.

Menurut Mathis & Jackson mengatakan ada 5 Dimensi dan Indikator retensi karyawan antara lain:

- 1) Komponen Organisasional
 - a) Nilai dan Budaya
 - b) Strategi dan Peluang
 - c) Dikelola dengan baik dan terorientasi pada hasil
 - d) Kontinuitas dan keamanan kerja
- 2) Peluang Karier Organisasional
 - a) Kontinuitas pelatihan
 - b) Pengembangan dan bimbingan
 - c) Perencanaan karir
- 3) Penghargaan
 - a) Gaji dan tunjangan yang kompetitif
 - b) Perbedaan penghargaan kinerja
 - c) Pengakuan
 - d) Tunjangan dan bonus special
- 4) Rancangan Tugas dan Pekerjaan
 - a) Tanggung jawab dan otonomi kerja
 - b) Fleksibilitas kerja
 - c) Kondisi kerja
 - d) Keseimbangan kerja / kehidupan
- 5) Hubungan Karyawan
 - a) Perlakuan yang adil / tidak diskriminatif
 - b) Dukungan dari supervisor / manajemen
 - c) Hubungan rekan kerja⁵

⁵ Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2006). Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat

E. PEMBAHASAN PENELITIAN

1. Sistem Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan CV. Maju Bersama

Hasil pengujian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sistem pengembangan karir dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan di CV. Maju Bersama. Hipotesis ini diterima berdasarkan hasil uji statistik yang menunjukkan nilai signifikansi. Maka secara simultan sistem pengembangan karir dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ibrahim, Wisnu Maulana, dan Yodi Rudiantono dalam penelitian mereka yang berjudul "Pengaruh Sistem Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi terhadap Retensi Karyawan Pada PT. Muda Kaya Mendunia." Penelitian tersebut menemukan bahwa pengembangan karir dan komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap retensi karyawan di PT. Muda Kaya Mendunia, yang mendukung temuan penelitian ini.

Dengan demikian, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa untuk meningkatkan retensi karyawan, CV. Maju Bersama perlu terus memperkuat sistem pengembangan karir dan memberikan kompensasi yang kompetitif. Hal ini penting karena karyawan yang merasa memiliki prospek pengembangan karir yang baik dan menerima kompensasi yang sesuai cenderung lebih bertahan lama di perusahaan, yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

2. Pengaruh Sistem Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan CV. Maju Bersama

Hasil penujian dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa sistem pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap retensi karyawan di CV. Maju Bersama. Hipotesis ini diterima berdasarkan hasil uji statistik yang menunjukkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari tingkat signifikansi, Selain itu nilai Thitung lebih besar dari Ttabel. Maka secara parsial sistem pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.

Sistem pengembangan karir yang efektif memberikan karyawan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan mereka, mendapatkan promosi, dan merencanakan masa depan karir mereka dalam perusahaan. Ketika karyawan merasa bahwa perusahaan mendukung perkembangan karir mereka, mereka cenderung memiliki loyalitas yang lebih tinggi dan merasa termotivasi untuk tetap bertahan di perusahaan. Pengembangan karir yang baik tidak hanya meningkatkan keterampilan individu tetapi juga memberikan rasa pencapaian dan keamanan jangka panjang, yang penting bagi retensi karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Butarbutar, Marisi, dan Ady Inrawan dengan penelitian yang berjudul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Pada Toko Harum Manis Pematang Siantar." Hasil penelitian menunjukkan bahwa elemen-elemen yang berhubungan dengan pengembangan karyawan, seperti penghargaan dan pengakuan, juga berperan penting dalam retensi karyawan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi yang layak dan penghargaan yang tepat berkontribusi terhadap kepuasan dan loyalitas karyawan, yang mendukung pentingnya faktor pengembangan karir dalam menjaga retensi karyawan.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menekankan pentingnya sistem pengembangan karir sebagai faktor kunci dalam mempertahankan karyawan di CV. Maju Bersama. Perusahaan

yang ingin mengurangi tingkat turnover karyawan dan meningkatkan retensi harus fokus pada upaya pengembangan karir yang komprehensif, termasuk pelatihan, program mentoring, dan jalur karir yang jelas. Hal ini tidak hanya akan meningkatkan keterampilan dan produktivitas karyawan tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil dan memotivasi karyawan untuk bertahan lebih lama di perusahaan.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan CV. Maju Bersama

Hasil pengujian penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap retensi karyawan di CV. Maju Bersama. Hipotesis ketiga diterima berdasarkan hasil uji statistik yang menunjukkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari tingkat signifikansi, Selain itu nilai Thitung lebih besar dari Ttabel, maka secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.

Kompensasi merupakan salah satu faktor kunci dalam mempertahankan karyawan. Kompensasi yang kompetitif, mencakup gaji, tunjangan, bonus, dan insentif lainnya, memainkan peran penting dalam memastikan karyawan merasa dihargai dan diperlakukan dengan adil. Ketika karyawan merasa bahwa kompensasi yang mereka terima sesuai dengan kontribusi yang mereka berikan, mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka dan lebih termotivasi untuk tetap bekerja di perusahaan dalam jangka panjang. Kepuasan ini dapat mengurangi keinginan karyawan untuk mencari peluang kerja lain, sehingga meningkatkan retensi.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suta, I. Gde Manik Aditya Budi, dan I. Komang Ardana dalam penelitian mereka yang berjudul "Pengaruh Kompensasi, Persepsi Dukungan Organisasi, dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan". Penelitian tersebut menemukan

bahwa kompensasi, bersama dengan persepsi dukungan organisasi dan pengembangan karir, memiliki pengaruh signifikan terhadap retensi karyawan di PT. BPR Gianyar Partasedana. Temuan ini mendukung hasil penelitian ini, yang menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan merupakan faktor penting dalam mempertahankan karyawan.

Dengan demikian, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa CV. Maju Bersama perlu memastikan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan berada pada tingkat yang kompetitif dan sesuai dengan pasar. Pemberian kompensasi yang adil dan menarik dapat menjadi alat yang efektif untuk meningkatkan retensi karyawan, mengurangi tingkat turnover, dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas. Pada akhirnya, ini akan berdampak positif pada stabilitas organisasi dan kinerja jangka panjang perusahaan.

F. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari tiga hipotesis yang telah diuji terkait pengaruh sistem pengembangan karir dan kompensasi terhadap retensi karyawan di CV. Maju Bersama, dapat membuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama menunjukkan bahwa sistem pengembangan karir dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan di CV. Maju Bersama. Nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0.028 lebih kecil dari tingkat signifikansi yang umumnya digunakan (0.05), menunjukkan bahwa hubungan antara sistem pengembangan karir dan kompensasi dengan retensi karyawan signifikan secara statistik. Selain itu, Fhitung yang diperoleh (5.344) lebih besar dari nilai Ftabel (3.34), yang menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari sistem pengembangan karir dan kompensasi terhadap retensi karyawan.

2. Hipotesis kedua juga diterima karena sistem pengembangan karir secara parsial dan signifikan mempengaruhi retensi karyawan. Nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0.037 juga menunjukkan bahwa hubungan ini signifikan secara statistik. Thitung yang diperoleh (4.912) jauh melebihi nilai Ttabel (1.69726), menegaskan bahwa sistem pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap retensi karyawan di CV. Maju Bersama.
3. Hipotesis ketiga diterima karena kompensasi secara parsial dan signifikan mempengaruhi retensi karyawan. Nilai signifikansi sebesar 0.045 menunjukkan bahwa kompensasi berperan penting dalam mempertahankan karyawan. Thitung yang diperoleh (3.194) juga melebihi nilai Ttabel (1.69726), menunjukkan bahwa kompensasi berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap retensi karyawan di CV. Maju Bersama.

Dari kesimpulan di atas, dapat disimpulkan bahwa baik sistem pengembangan karir maupun kompensasi berperan penting dalam meningkatkan retensi karyawan di CV. Maju Bersama.

G. SARAN

1. Untuk pimpinan CV. Maju Bersama untuk meningkatkan informasi agar retensi karyawan dapat berjalan dengan baik.
2. Untuk pimpinan CV. Maju Bersama agar meningkatkan pemberian premir kepada karyawan agar dapat meningkatkan retensi karyawan.
3. Untuk peneliti selanjutnya, sebaiknya menambahkan variabel – variabel lainnya yang tidak ada dalam penelitian ini untuk memperkuat hasil penelitian misalnya dengan menambahkan variabel lingkungan kerja, dukungan organisasi maupun variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

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

Hasibuan, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta

Rivai, V dan sagala, E J, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jilid 2. Cetakan ke-4. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Hasibuan, M.S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.

Hasibuan, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber daya manusia (Teori dan praktik)*. Depok : Raja Grafindo Persada.

Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat

Rivai, V dan sagala, E J, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jilid 2. Cetakan ke-4. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Tamalika, T. (2017). Analisis pengaruh rekrutmen dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada pt. Karyatama saviera palembang.