ARZUSIN
Jurnal Manajemen dan Pendidikan Dasar

e-ISSN : 2809-4093
p-ISSN : 2809-4484

Terindeks: Sinta 5, Copernicus, Dimensions, Scilit, Lens, Semantic Scholar, Garuda, Google, Base, etc.

https://doi.org/10.58578/arzusin.v6i4.9890

PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP RETENSI KARYAWAN PADA PT. SARANA SUMATERA BARAT VENTURA

The Effect of Compensation, Job Satisfaction, and Career Development on Employee Retention at PT. Sarana Sumatera Barat Ventura

Yulia Fanisa & Afriyeni Afriyeni
STIE KBP Padang
yuliafanisa10@gmail.com; afriyeni.yen@gmail.com

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Mar 18, 2026	Apr 15, 2026	Apr 27, 2026	May 2, 2026

Abstract

Studies on employee retention have been widely conducted, yet research that specifically discusses the effects of compensation, job satisfaction, and career development on employee retention at PT Sarana Sumatera Barat Ventura remains limited. This study aims to analyze the effects of compensation, job satisfaction, and career development on employee retention at PT Sarana Sumatera Barat Ventura. This study used a quantitative approach with a survey design. The research respondents consisted of 34 employees determined using total sampling. Data were collected through questionnaires and then analyzed through validity testing, reliability testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing with the assistance of SPSS. The results show that compensation has no significant effect on employee retention. Job satisfaction has a positive and significant effect on employee retention, whereas career development has no significant effect on employee retention. This finding broadens understanding of the factors that influence employee retention in the

Arzusin is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

context of a regional financial company. The conclusion of this study emphasizes that job satisfaction is an important factor in increasing employee retention at PT Sarana Sumatera Barat Ventura. The practical implications of this study indicate the need for the company to prioritize improving job satisfaction as the main strategy for retaining employees and supporting human resource stability.

Keywords: Employee Retention; Compensation; Job Satisfaction; Career Development; Financial Company

Abstrak: Kajian mengenai retensi karyawan telah banyak dilakukan, namun penelitian yang secara khusus membahas pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, dan pengembangan karier terhadap retensi karyawan di PT Sarana Sumatera Barat Ventura masih terbatas. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, dan pengembangan karier terhadap retensi karyawan di PT Sarana Sumatera Barat Ventura. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei. Responden penelitian berjumlah 34 karyawan yang ditentukan menggunakan teknik *total sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner, kemudian dianalisis melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan pengujian hipotesis berbantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, sedangkan pengembangan karier tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan. Temuan ini memperluas pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi retensi karyawan dalam konteks perusahaan keuangan regional. Simpulan penelitian ini menegaskan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan retensi karyawan di PT Sarana Sumatera Barat Ventura. Implikasi praktis penelitian ini menunjukkan perlunya perusahaan memprioritaskan peningkatan kepuasan kerja sebagai strategi utama dalam mempertahankan karyawan dan mendukung stabilitas sumber daya manusia.

Kata Kunci: Retensi Karyawan; Kompensasi; Kepuasan Kerja; Pengembangan Karier; Perusahaan Keuangan

PENDAHULUAN

Di era globalisasi, interaksi antar bisnis semakin intens sehingga perusahaan dituntut untuk mampu mengembangkan operasinya guna mencapai kesuksesan. Dalam hal ini, pengelolaan sumber daya manusia menjadi faktor yang sangat penting karena berperan dalam membantu perusahaan memperoleh hasil yang optimal serta menciptakan tenaga kerja yang profesional. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai keuntungan yang tinggi tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki Loliyana et al., (2024).

Sumber daya manusia merupakan elemen utama dalam suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia memiliki peran dalam mengatur, mengontrol, mengoptimalkan, serta menyeleksi karyawan agar dapat bekerja secara efektif. Tanpa pengelolaan sumber daya manusia yang baik, perusahaan tidak akan mampu menjalankan operasionalnya secara

maksimal, sehingga dapat berdampak pada menurunnya produktivitas karyawan Millena & Donal Mon, (2022).

Salah satu permasalahan yang sering muncul akibat pengelolaan sumber daya manusia yang kurang optimal adalah rendahnya retensi karyawan. Retensi karyawan menjadi hal penting karena berkaitan dengan kemampuan perusahaan dalam mempertahankan tenaga kerja yang dimiliki. Jika tingkat pergantian karyawan (turnover) tinggi, maka akan berdampak negatif terhadap stabilitas organisasi dan pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menjaga retensi karyawan agar tetap berada dalam kondisi yang stabil Pradipta & Suwandana, (2019).

Retensi karyawan merupakan kondisi di mana karyawan memilih untuk tetap bekerja di suatu perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan membantu perusahaan mencapai tujuan secara efektif dan efisien Wijaya, (2022) (Wijaya, 2022). Selain itu, retensi karyawan juga mencerminkan keinginan karyawan untuk tetap bertahan dan tidak mencari pekerjaan di tempat lain Suhendar, (2021).

Beberapa faktor yang mempengaruhi retensi karyawan di antaranya adalah kompensasi, kepuasan kerja, dan pengembangan karir. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, ataupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi yang sesuai dengan beban kerja dan harapan karyawan dapat meningkatkan motivasi serta mendorong karyawan untuk tetap bertahan dalam perusahaan Andani & Afriyeni, (2025)

Selain kompensasi, kepuasan kerja juga menjadi faktor penting dalam menentukan retensi karyawan. Menurut Yusuf et al., (2023) Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang dijalani. Karyawan yang merasa puas cenderung memiliki loyalitas yang lebih tinggi dan keinginan yang lebih besar untuk tetap bekerja di perusahaan Mardhani & Dewi, (2022).

Faktor lain yang turut mempengaruhi retensi karyawan adalah pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan upaya perusahaan dalam meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan potensi karyawan agar dapat mencapai jenjang karir yang lebih baik. Dengan adanya kesempatan pengembangan karir yang jelas, karyawan akan merasa dihargai dan termotivasi untuk bertahan di perusahaan Baroroh et al., (2023).

Penelitian ini dilakukan pada PT. Sarana Sumatera Barat Ventura, yaitu perusahaan yang bergerak di sektor pembiayaan khususnya dalam mendukung usaha mikro, kecil, dan menengah. Perusahaan ini memiliki 34 karyawan yang tersebar di beberapa unit kerja, yaitu kantor pusat di Kota Padang, kantor unit mikro ventura di koto baru Kabupaten Dharmasraya dan di simpang empat Kabupaten Pasaman Barat. Perusahaan ini telah menjadi salah satu perusahaan Modal Ventura Daerah (PMVD) yang cukup berkembang di Indonesia.

Namun, berdasarkan hasil observasi, tingkat retensi karyawan di PT. Sarana Sumatera Barat Ventura masih tergolong rendah. Data menunjukkan bahwa dalam tiga tahun terakhir (2022–2024), tingkat retensi karyawan mengalami penurunan dengan rata-rata sebesar 86,01%, sedangkan tingkat turnover mencapai 13,99%. Bahkan pada tahun 2024, tingkat turnover mencapai 17,65% yang tergolong tinggi karena melebihi batas wajar sebesar 10% per tahun Zebua et al., (2022). Hal ini menunjukkan adanya permasalahan dalam mempertahankan karyawan di perusahaan.

Permasalahan tersebut diduga dipengaruhi oleh beberapa faktor. Dari sisi kompensasi, masih terdapat ketidaksesuaian antara ekspektasi karyawan dengan kebijakan perusahaan, seperti kurangnya transparansi serta perbedaan kompensasi untuk pekerjaan yang sejenis. Kondisi ini dapat menimbulkan ketidakpuasan dan berdampak pada meningkatnya turnover karyawan.

Dari sisi kepuasan kerja, permasalahan yang muncul antara lain lingkungan kerja yang kurang mendukung, kurangnya apresiasi, hubungan kerja yang kurang harmonis, serta beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan. Hal ini dapat menurunkan motivasi dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Selain itu, dari sisi pengembangan karir, masih terdapat keterbatasan dalam pelatihan dan pengembangan keterampilan serta kurangnya dukungan dari atasan. Kondisi ini menyebabkan karyawan merasa tidak memiliki peluang untuk berkembang sehingga dapat memicu keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

Berdasarkan fenomena tersebut, terlihat adanya kesenjangan antara kondisi ideal dengan kondisi aktual di perusahaan, khususnya terkait retensi karyawan yang masih rendah. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi retensi karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis "Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Retensi Karyawan pada PT. Sarana Sumatera Barat Ventura."

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data penelitian berbentuk angka dan dianalisis secara statistik untuk menguji pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, dan pengembangan karir terhadap retensi karyawan. Desain asosiatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel independen, yaitu kompensasi, kepuasan kerja, dan pengembangan karir, terhadap variabel dependen, yaitu retensi karyawan. Objek penelitian ini adalah PT. Sarana Sumatera Barat Ventura yang beralamat di Jl. Khatib Sulaiman No. 9, Kota Padang, Provinsi Sumatera Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sarana Sumatera Barat Ventura yang berjumlah 34 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode total sampling, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel, yaitu kompensasi, kepuasan kerja, pengembangan karir, dan retensi karyawan. Setiap pernyataan dalam kuesioner diukur menggunakan skala Likert dengan pilihan jawaban mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Sebelum dilakukan analisis data, instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa setiap item pernyataan layak digunakan. Selanjutnya, teknik analisis data dilakukan dengan bantuan program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), yang meliputi uji asumsi klasik berupa uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, serta analisis regresi linear berganda. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap retensi karyawan pada PT. Sarana Sumatera Barat Ventura.

HASIL

Penelitian ini melibatkan 34 responden yang merupakan karyawan PT. Sarana Sumatera Barat Ventura.

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase
1	Laki-laki	18	52,9%
2	Perempuan	16	47,1%

Sumber : Olah Data SPSS 25 (Februari 2026)

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Umur	Jumlah (Orang)	Persentase
1	21-30 Tahun	14	41,2%
2	31-40 Tahun	8	23,5%
3	41-50 Tahun	8	23,5%
4	>50 Tahun	4	11,8%

Sumber : Olah Data SPSS 25 (Februari 2026)

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase
1	SMA	4	11,8%
2	DIII	3	8,8%
3	Strata I (S1)	24	70,6%
4	Strata II (S2)	3	8,8%

Sumber : Olah Data SPSS 25 (Februari 2026)

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah (Orang)	Persentase
1	< 3 Tahun	5	14,7%
2	4-6 Tahun	24	70,6%
3	7-9 Tahun	3	8,8%
4	>10 Tahun	2	5,9%

Sumber : Olah Data SPSS 25 (Februari 2026)

Berdasarkan karakteristik responden, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 18 orang (52,9%), sementara responden Perempuan hanya 16 orang (47,1%). Responden dengan usia 31-40 tahun berjumlah 8 orang (23,5%), responden dengan usia 41-50 tahun berjumlah 8 orang (23,5%), dan responden dengan usia >50 tahun berjumlah 4 orang (11,8%). berpendidikan DIII sebanyak 3 orang (8,8%), S1 sebanyak 24 Orang (70,6%) dan S2 sebanyak 3 orang (8,8%). dan karyawan yang berkerja < 3 tahun yang jumlahnya 5 orang (14,7%), bekerja 4-6 tahun berjumlah 24 orang dengan persentase (70,6%), bekerja 7-9 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase (8,8%), diatas 10 tahun 2 orang (5,9%).

Menurut Behavior et al., (2022) hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel kompesasi, kepuasan kerja, pengembangan karir dan retensi karyawan memiliki nilai korelasi di atas r table yaitu (0,3388) pada taraf signifikan 5% dengan N = 34 - 2, sehingga dinyatakan valid. Bahrun & Yusuf, (2022) menyatakan uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel karena diatas 0,60 .

1. Uji Normalitas

Menurut Lumbantoruan & Yusuf, (2025) Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel independent dan variabel dependen memiliki distribusi normal atau tidak. Data dikatakan berdistribusi normal apabila Asymp.Sig. (2-tailed) lebih besar dari *Alpha* sebesar 0.05, maka data dapat dikatakan berdistribusi normal. Sebaliknya, apabila nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih kecil dari 0,05, maka data tidak berdistribusi normal.

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

Asymp. Sig. (2-tailed)	Alpha	Ket.
0.184	0,05	Terdistribusi Normal

Sumber: Data SPSS 25 (Data diolah pada tahun 2026)

Hasil analisis pada Tabel 5 menunjukkan bahwa variabel yang diuji memiliki pola distribusi yang normal, seperti yang dibuktikan oleh hasil uji Kolmogorov-Smirnov yang memiliki nilai probabilitas lebih besar dari 0,05. Artinya data tersebut sesuai dengan asumsi distribusi normal, sehingga memenuhi syarat untuk melakukan analisis statistik lanjutan.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Sulung & Muspawi, (2024) Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakahmodel regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen), model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi gejala multikolinearitas, dapat dilihat dari besarnya VIF (Varians Inflution Factor) dan tolerance. Model regresi yang digunakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai VIF < 10 dan tolerance > 0,10.

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	Collinearity Statistics		Kesimpulan
	Tolerance	VIF	
Kompensasi (X1)	.983	1.017	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Kepuasan Kerja (X2)	.983	1.017	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Pengembangan Karir (X3)	.989	1.011	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data SPSS 25 (Data diolah pada tahun 2026)

Berdasarkan tabel 6 di atas, uji multikolinearitas dilakukan dengan meninjau nilai Tolerance dan VIF untuk kedua variabel independen, yaitu kompensasi, kepuasan kerja dan pengembangan karir. Hasilnya menunjukkan bahwa nilai Tolerance kompensasi 0,983, kepuasan kerja 0,983 dan pengembangan karir 0,989 (> 0,10) dan nilai VIF kompensasi 1,017, kepuasan kerja 1,017 dan pengembangan karir 1,011 (< 10). Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat korelasi yang kuat antar variabel independen, sehingga model regresi aman dari masalah multikolinearitas sehingga hasil uji t valid untuk pengambilan keputusan.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sumantri & Bahrun, (2022) Uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Dasar pengambilan keputusan pada uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila nilai nilai sig. setiap variabel independen lebih besar dari nilai Alpha (0,05). Sebaliknya, terjadi heteroskedastisitas apabila nilai sig. setiap variabel independen lebih kecil dari nilai Alpha (0,05)

Tabel 7 Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig.	Alpha	Keterangan
Kompensasi (X1)	0.128	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja (X2)	0.109	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Pengembangan Karir (X3)	0.873	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data SPSS 25 (Data diolah pada tahun 2026)

Hasil analisis pada Tabel 7 menunjukkan bahwa hasil uji heteroskedastisitas melalui SPSS dapat dilihat bahwa nilai sig. setiap variabel independen di atas adalah lebih besar dari nilai Alpha (0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas.

4. Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Lumbantoruan & Yusuf (2025) regresi linier berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Regresi berganda merupakan model regresi atau prediksi yang melibatkan beberapa variabel X dan hanya satu variabel Y. Regresi berganda jumlah varibel bebas yang digunakan untuk memprediksi variabel tergantung lebih dari satu. Pada penelitian saat ini, X peneliti berjumlah 3 variabel, yaitu Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir. Sementara untuk variabel Y yaitu Retensi karyawan. Untuk menguji variabel tersebut dengan menggunakan rumus :

$$Y = \alpha + \beta 1X1 + \beta 2X2 + \beta 3X3 + e$$

Dimana:

Y = Retensi Karyawan
X1 = Kompensasi
X2 = Kepuasan Kerja
X3 = Pengembangan Karir

Tabel 8 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Keterangan	Coeficient
Constand	49,599
Kompensasi (X1)	-0,088
Kepuasan Kerja (X2)	0,356
Pengembangan Karir (X3)	0,027

Sumber: Data SPSS 25 (Data diolah pada tahun 2026)

Dari tabel 8 diatas dapat diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 49,599 koefisiensi regresi kompensasi sebesar 0,088 dan koefisiensi regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0,356 serta koefisiensi regresi variabel pengembangan karir sebesar 0,027.

Maka Persamaannya menjadi:

$$Y = \alpha + \beta 1X1 + \beta 2X2 + \beta 3X3 + e$$

$$\mathbf{Y = 49{,}599 - 0{,}088\ X1 + 0{,}356\ X2 + 0{,}027\ X3 + e}$$

Berikut adalah interpretasinya:

a. Nilai konstanta (a) adalah 49,599 yang artinya jika variabel kompensasi, kepuasan kerja dan pengembangan karir bernilai 0 maka retensi karyawan sebesar 49,599 satuan.

b. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi adalah -0,088 artinya apabila setiap kenaikan variabel kompensasi sebesar 1 satuan, maka retensi karyawan akan menurun sebesar 0,088 satuan dengan asumsi variabel independen lain nilainya sama dengan 0.

c. Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja adalah 0,356 artinya bahwa setiap kenaikan variabel kepuasan kerja sebesar 1 satuan, maka retensi karyawan akan naik sebesar 0,356 satuan dengan asumsi variabel independen lain nilainya sama dengan 0.

d. Nilai koefisien regresi variabel pengembangan karir adalah 0,027 artinya bahwa setiap kenaikan variabel pengembangan karir sebesar 1 satuan, maka retensi karyawan akan naik sebesar 0,027 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya sama dengan 0.

5. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji hipotesis yang digunakan adalah uji parsial, dimana dengan tujuan untuk membuktikan kebenaran dari probabilitas variabel bebas dibandingkan dengan tingkat kesalahannya, maka peneliti akan menggunakan angka signifikansi probabilitas sebagai berikut (Lumbantoruan & Yusuf, 2025).

Uji t adalah suatu pengujian secara statistik untuk mengetahui apakah variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

a. Jika nilai signifikasi yang diperoleh dari hasil pengolahan data lebih *>0,05*, maka H_{nol} akan diterima dan sebaliknya $H_{alternatif}$ ditolak. Hal tersebut bermakna bahwa variabel bebas secara satu per satu tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

b. Jika nilai signifikasi yang diperoleh dari hasil pengolahan data lebih *<0,05*, maka H_{nol} akan ditolak dan sebaliknya $H_{alternatif}$ diterima. Hal tersebut bermakna bahwa variabel bebas secara satu per satu sangan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 9. Hasil Uji t

Variabel Bebas	t tabel	t hitung	Sig.	Kesimpulan
Kompensasi (X1)	2,032	-1,953	0,060	H_1 ditolak
Kepuasan Kerja (X2)	2,032	3,396	0,002	H_2 diterima
Pengembangan Karir (X3)	2,032	0,195	0,847	H_3 ditolak

Sumber: Data SPSS 25 (Data diolah pada tahun 2026)

a. Hasil pengujian menunjukan variabel kompensasi (X1) memperoleh nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel yaitu -1,953 < 2,032 dengan tingkat signifikan 0,060 > 0,05, maka H0 diterima dan H1 ditolak yang berarti kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan pada PT. Sarana Sumatera Barat Ventura.

b. Hasil pengujian menunjukan variabel kepuasan kerja (X1) memperoleh nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel yaitu 3,396 > 2,032 dengan tingkat signifikan 0,002 < 0,05, maka H0 ditolak dan H1 diterima yang berarti kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan pada PT. Sarana Sumatera Barat Ventura.
c. Hasil pengujian menunjukan variabel pengembangan karir memperoleh nilai t-hitung lebih kecil dari nilai t-tabel yaitu 0,195 < 2,032 dengan nilai signifikan 0,847 > 0,05 maka H0 diterima dan H3 ditolak yang berarti pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan pada PT. Sarana Sumatera Barat Ventura.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan pada PT. Sarana Sumatera Barat Ventura

Pada hasil pengujian menunjukan variabel Kompensasi (X1) memperoleh nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel yaitu -1,953 < 2,032 dengan tingkat signifikan 0,060 > 0,05, maka H0 diterima dan **H1 ditolak** yang berarti kompensasi tidak berpengaruh terhadap retensi karyawan pada PT. Sarana Sumatera Barat Ventura.

Penelitian ini juga mendukung dengan penelitian diatas yang dimana penelitian dari Kurniawan & Rizky, (2025) Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, ditemukan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Retensi Karyawan pada PT Berlian Eka Sakti Tangguh Medan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t-hitung yang sebesar 0.530, yang lebih kecil dari nilai t-tabel 2.00030, serta nilai signifikansi yang sebesar 0.598, yang lebih besar dari 0.05. Berdasarkan kriteria pengujian statistik, yaitu jika t-hitung lebih kecil dari t-tabel dan nilai signifikansi lebih besar dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh terhadap retensi karyawan dengan demikian **H1 ditolak.**

Penelitian ini juga mendukung dengan penelitian diatas yang dimana penelitian dari Reza Afandy Ghulam & Fitri, (2024) yang dimana variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan secara statistik terhadap retensi karyawan pada PT NIC karena variabel kompensasi mempunyai signifikansi sebesar 0, 254 > 0, 5 dan thitung sebesar 1, 160 < t tabel (1,687), maka dapat disimpulkan **H1 ditolak.**

Penelitian ini juga sama mendukung penelitian diatas yang dimana penelitian dari Armaniah et al., (2023) yang menjelaskan Kompensasi tidak berpengaruh terhadap tingkat retensi karyawan hal ini ditunjukkan dengan koefisien parameter sebesar 0,094. Dari hasil

pengolahan data (path coefficients) didapatkan nilai t-hitung sebesar 1,693 (lebih kecil dari t tabel pada alpha 5%) dengan nilai P-values 0,094 (lebih besar dari 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa **H1 ditolak.**

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan pada PT. Sarana Sumatera Barat Ventura

Pada hasil pengujian menunjukan variabel kepuasan kerja (X2) memperoleh nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel yaitu 3,396 > 2,032 dengan tingkat signifikan 0,002 < 0,05, maka H0 ditolak dan **H1 diterima** yang berarti kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan pada PT. Sarana Sumatera Barat Ventura.

Hasil penelitian diatas juga sama dengan penelitian Ningsih, (2024) yang dimana pengaruh Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan pada PT. Artha Devata Utama, maka hipotesis kedua diterima. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan pada karyawan PT. Artha Devata Utama, maka retensi karyawan akan semakin meningkat. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan & Rizky, (2025) yang menunjukkan berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan pada PT. Berlian Eka Sakti Tangguh Medan.

Penelitian ini juga sama dengan penelitian diatas yang dimana penelitian dari Bahrun & Yusuf, (2022) yang dimana pada Hal ini berarti Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap retensi karyawan. Hal ini terlihat pada uji t yang menyatakan memiliki nilai berdasarkan uji thit untuk variabel Kepuasan Kerja yaitu thitung>ttabel (8.630 >2.026) dan (sig a = 0,000 < 0,050), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan Kepuasan Kerja terhadap Retensi Karyawan pada PT. Interaktif Media Siber. Dapat disimpulkan bahwa **H1 diterima.**

Penelitian ini juga sama dengan penelitian diatas yang dimana penelitian dari Putri et al., (2023) menjelaskan bahwa nilai t hitung dari variabel kepuasan kerja menunjukkan hasil t hitung sebesar 5,443 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan signifikansi 0,05 maka nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima yang berarti terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap retensi karyawan yang berarti **H1 diterima**.

3. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Retensi pada PT. Sarana Sumatera Barat Ventura

Pada hasil pengujian menunjukan variabel pengembangan karir (X3) memperoleh nilai t-hitung lebih kecil dari nilai t-tabel yaitu 0,195 < 2,032 dengan nilai signifikan 0,1847 > 0,05 maka H0 diterima dan **H3 ditolak** yang berarti pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap retensi karyawan pada PT. Sarana Sumatera Barat Ventura.

Penelitian ini juga sama dengan penelitian diatas yang dimana penelitian dari Yuniana & Hanafia, (2024) yang dimana pengambangan karir tidak berpengaruh terhadap retensi karyawan pada PT. Seiwa Indonesia. Dari hasil nilai signifikansi Pengembangan Karir terhadap Retensi Karyawan adalah 0,326 > 0,05, berarti tidak ada pengaruh antara Pengembangan Karir terhadap Retensi Karyawan sehingga hipotesis **H3 ditolak.**

Penelitian ini juga sama dengan penelitian diatas yang didapatkan oleh penelitian Darmawan & Santoso, (2023) yang dimana pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap retensi karyawan pada PT X. Pada hasil nilai t- hitung sebesar 0,163 p value (0,871 > 0,05), maka H0 diterima dan **H3 ditolak.**

Penelitian ini juga sama dengan penelitian diatas yang didapatkan oleh Sofianti & Susanto, (2024) yang dimana pengembangan karier menunjukkan pengaruh terhadap retensi karyawan, namun hasilnya tidak signifikan dengan p-value 0.058,yang sedikit lebih besar dari threshold 0.05. Dengan demikian, hipotesis ini tidak dapat diterima secara statistik, menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap retensi karyawan dalam penelitian ini, maka **H3 ditolak**.

Berdasarkan hasil pengujian dan perbandingan dengan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa tidak semua variabel berpengaruh terhadap retensi karyawan. Variabel kompensasi dan pengembangan karir terbukti tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, karena nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel dengan tingkat signifikansi di atas 0,05, sehingga hipotesis ditolak. Sebaliknya, variabel kepuasan kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel dan tingkat signifikansi di bawah 0,05, sehingga hipotesis diterima. Hasil ini juga didukung oleh beberapa penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja menjadi faktor utama dalam meningkatkan retensi karyawan, sementara kompensasi dan pengembangan karir tidak selalu menjadi faktor penentu. Dengan demikian, dapat diinterpretasikan bahwa dalam konteks PT. Sarana Sumatera Barat Ventura,

kepuasan kerja merupakan faktor yang paling berpengaruh dalam mempertahankan karyawan dibandingkan kompensasi dan pengembangan karir.

Implikasi dari temuan penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu lebih memprioritaskan peningkatan kepuasan kerja karyawan, karena terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Upaya yang dapat dilakukan antara lain menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, memberikan apresiasi atas kinerja karyawan, serta membangun hubungan kerja yang harmonis antara atasan dan bawahan. Sementara itu, meskipun kompensasi dan pengembangan karir dalam penelitian ini tidak terbukti berpengaruh signifikan, perusahaan tetap perlu memperhatikan kedua aspek tersebut. Perbaikan sistem kompensasi yang adil dan transparan serta penyediaan program pengembangan karir yang jelas tetap penting untuk mendukung motivasi dan loyalitas karyawan secara keseluruhan. Secara praktis, hasil ini menunjukkan bahwa perusahaan tidak hanya berfokus pada pemberian imbalan finansial, tetapi juga perlu mengutamakan aspek psikologis karyawan melalui peningkatan kepuasan kerja.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, penelitian ini hanya dilakukan pada satu perusahaan, yaitu PT. Sarana Sumatera Barat Ventura, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas pada perusahaan lain. Kedua, jumlah responden dalam penelitian ini terbatas pada 34 orang yang merupakan seluruh karyawan perusahaan, sehingga hasil penelitian menggambarkan kondisi berdasarkan populasi tersebut. Ketiga, penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel independen, yaitu kompensasi, kepuasan kerja, dan pengembangan karir, padahal retensi karyawan juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, beban kerja, dan work-life balance. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian, menambah jumlah sampel, serta memasukkan variabel lain agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diolah menggunakan SPSS, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan pada PT. Sarana Sumatera Barat Ventura, sedangkan kompensasi dan pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap retensi karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa retensi karyawan lebih banyak dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan,

seperti kenyamanan dalam bekerja, hubungan kerja yang baik, serta adanya apresiasi dari perusahaan. Karyawan yang merasa puas cenderung memiliki loyalitas yang lebih tinggi dan keinginan untuk tetap bertahan dalam perusahaan. Sebaliknya, kompensasi belum mampu menjadi faktor utama dalam meningkatkan retensi karyawan, yang mengindikasikan bahwa imbalan yang diberikan belum sepenuhnya menjadi pertimbangan utama bagi karyawan untuk tetap bekerja. Selain itu, pengembangan karir juga tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan, yang berarti peluang pengembangan karir yang ada belum cukup kuat dalam mendorong karyawan untuk bertahan di perusahaan.

Penelitian ini memberikan kontribusi praktis bagi manajemen PT. Sarana Sumatera Barat Ventura dalam menentukan strategi pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan retensi karyawan. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kepuasan kerja perlu menjadi fokus utama, misalnya melalui perbaikan lingkungan kerja, pemberian apresiasi, serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis. Secara ilmiah, penelitian ini memperkuat kajian mengenai manajemen sumber daya manusia, khususnya bahwa kepuasan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan retensi karyawan. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar memperluas objek penelitian, menambah jumlah responden, serta memasukkan variabel lain seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, dan work-life balance agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif dan memiliki tingkat generalisasi yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

Andani, B., & Afriyeni, A. (2025). Pengaruh Kompensasi, Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SD Negeri 187/III Koto Kapeh Kabupaten Kerinci. *Jurnal Dunia Pendidikan, 6*(3), 883–897. https://doi.org/10.55081/jurdip.v6i3.4635

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. *Ilmu Ekonomi Manajemen dan Akuntansi, 4*(1), 259–273. https://doi.org/10.37012/ileka.v4i1.1655

Bahrun, K., & Yusuf, M. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan: Studi Kasus pada PT. Interaktif Media Siber. *(JEMS) Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains, 3*(2), 260–271. https://doi.org/10.36085/jems.v3i2.3399

Baroroh, I., Oktaviya, A. S., Rahmadani, F. E. N., & Larassaty, A. L. (2023). Pengaruh Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pengembangan Karir Karyawan. *Journal of Student Research, 1*(2), 461–478. https://doi.org/10.55606/jsr.v1i2.1082

Darmawan, M. L., & Santoso, W. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Faktor Lainnya Terhadap Retensi Karyawan PT. X. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM), 3*(2), 243–252. https://doi.org/10.34208/ejmtsm.v3i2.2220

Ghulam, R. A., & Fitri. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan pada PT NIC. *Jurnal e-Bussiness Institut Teknologi dan Bisnis Muhammadiyah Polewali Mandar, 4*(1), 100–107. https://doi.org/10.59903/ebussiness.v4i1.109

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 GICI Jurnal Keuangan dan Bisnis, 17*(1), 109–121. https://doi.org/10.58890/jkb.v17i1.393

Loliyana, R., Loliyani, R., & Isabella, A. A. (2024). The mediating role of job satisfaction on the effect of employee retention and job loyalty on employee performance at PT. Cipta Karya Mandiri. *GEMA: Journal of Gentiaras Management and Accounting, 16*(1), 66–80. https://doi.org/10.47768/gema.v16i1.202406

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*(4), 195–203. https://doi.org/10.70052/juma.v2i4.719

Mardhani, K. K., & Dewi, A. A. S. K. (2022). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasional Terhadap Retensi Karyawan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja RSU Bhakti Rahayu Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 11*(1), 150–169. https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2022.v11.i01.p08

Millena, R., & Mon, M. D. (2022). Analisis Pengaruh Kompensasi Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Retensi Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi pada Karyawan Manufaktur Tunas Bizpark Kota Batam. *JWM (Jurnal Wawasan Manajemen), 10*(3), 157–166. https://doi.org/10.20527/jwmthemanagementinsightjournal.v10i3.220

Ningsih, D., Parwita, G. B. S., & Prastyadewi, M. I. (2024). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan di PT Artha Devata Utama. *VALUES, 5*(1), 85–95. https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/view/8999

Pradipta, P. S. A., & Suwandana, I. G. M. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 8*(4), 2409–2437. https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i04.p19

Sofianti, I. D., & Susanto, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Retensi Karyawan Gen Z Melalui Komitmen Karyawan. *Assets Journal: Management, Administration, Economics, and Accounting, 2*(2), 60–67. https://doi.org/10.59923/assets.v2i2.292

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta

Suhendar, A. D. (2021). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Retensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada PT. Bank bjb Tbk. Cabang Tasikmalaya. *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis, 7*(2), 182–193.

Sulung, U., & Muspawi, M. (2024). Memahami Sumber Data Penelitian: Primer, Sekunder, dan Tersier. *Edu Research, 5*(3), 110–116. https://doi.org/10.47827/jer.v5i3.238

Sumantri, L. D., & Bahrun, K. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan: Studi Kasus pada PT. Selamat Group Kota Bengkulu. *(JEMS) Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains, 3*(1), 11–21.

Widiani, E. P. S., & Mas'ud, F. (2023). Pengaruh Work-Life Balance, Kepuasan Kerja, dan Supportive Work Environment Terhadap Retensi Karyawan: Studi pada Karyawan Tetap PT. Nasmoco Cabang Gombel. *Diponegoro Journal of Management, 12*(5), 1–13. https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/41793

Wijaya, S. (2022). Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Retensi Karyawan. *Jurnal Bina Manajemen, 11*(1), 199–213. https://doi.org/10.52859/jbm.v11i1.256

Yuniana, S., & Hanafia, F. (2024). The influence of training, career development, and compensation on employee retention at PT. Seiwa Indonesia. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE), 7*(3), 5084–5107. https://doi.org/10.31538/iijse.v7i3.5463

Yusuf, M., Husainah, N., Haryoto, C., & Hidayatullah, S. (2023). Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Generasi Milenial yang Bekerja pada Perusahaan Swasta di Wilayah Kota Tangerang Selatan. *Prosiding Seminar Nasional Penelitian LPPM UMJ, 1*(1), 1–10. https://jurnal.umj.ac.id/index.php/semnaslit/article/view/19274

Zebua, D. K., Akmal, A., & Zaitul, Z. (2022). HRM practices and employee retention: The mediation effect of job satisfaction. *Jurnal Cakrawala Ilmiah, 2*(1), 109–120. https://doi.org/10.53625/jcijurnalcakrawalailmiah.v2i1.3499