

DAMPAK PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN, KEPUASAN KERJA, KOMPENSASI TERHADAP RETENSI KARYAWAN

Mutiara Sapitri¹, Agung Sedayu², Diana Aqmala³, Adilla Kustya Ulfa⁴
Universitas Dian Nuswantoro^{1,2,3,4}
agungsedayu@dsn.dinus.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan, kepuasan kerja, dan kompensasi terhadap retensi karyawan. Penelitian ini melalui pendekatan kuantitatif, melalui penyebaran kuesioner sebagai teknik pengumpulan data. Metode dalam penentuan sampel yaitu dengan sampel jenuh, pengambilan sampel diperoleh dari 87 responden yang termasuk karyawan PT Kuangyu Motors. Teknik analisis data dengan analisis regresi linier berganda dengan bantuan software IBM SPSS Statistic. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, sedangkan pelatihan dan pengembangan serta kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap ritensi karyawan PT. Kuangyu Motors.

Kata Kunci: Pelatihan Dan Pengembangan, Kepuasan Kerja, Kompensasi, Retensi Karyawan

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of training and development, job satisfaction, and compensation on employee retention. The research employs a quantitative approach by distributing questionnaires as a data collection technique. The sampling method used is a census sampling technique, with a total of 87 respondents who are employees of PT Kuangyu Motors. The data analysis technique involves multiple linear regression analysis using IBM SPSS Statistics software. The results indicate that job satisfaction has a positive and significant effect on employee retention, whereas training and development, as well as compensation, do not have a significant impact on employee retention at PT Kuangyu Motors.

Keywords: Training And Development, Job Satisfaction, Compensation, Employee Retention

PENDAHULUAN

Industri manufaktur, termasuk sektor otomotif, dipandang memiliki kontribusi besar pada perekonomian dunia (Pulungan, 2023). Sebagai bagian integral dari industri manufaktur, sektor ini melibatkan berbagai proses yang kompleks, mulai dari desain, produksi, hingga distribusi kendaraan dan komponen otomotif (Sardi & Hidayah, 2024). Perkembangan teknologi dan perubahan tren konsumen, seperti permintaan akan kendaraan ramah lingkungan dan kendaraan berbasis listrik, turut mendorong perusahaan otomotif untuk terus berinovasi dan meningkatkan efisiensi produksi (Riofita et al., 2024). Maka, kesuksesan perusahaan manufaktur otomotif bukan hanya dipengaruhi oleh kemajuan teknologi dan kapasitas produksi, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki (Pauji & Nurhasanah, 2022). industri otomotif memainkan peranan krusial pada perekonomian, dari segi penyediaan lapangan kerja atau kontribusinya pada produk domestik bruto (PDB).

Berbagai perusahaan otomotif, baik yang beroperasi secara lokal maupun global, berlomba-lomba untuk mengembangkan produk yang memenuhi standar kualitas dan regulasi yang ketat (Butarbutar et al., 2024). Retensi karyawan yang efisien ialah salah satu hambatan utama yang dialami oleh organisasi pada berbagai bidang industri (Masood, 2024). Retensi karyawan merujuk pada kemampuan perusahaan menjaga agar para pekerja terbaiknya tetap bertahan dan terus berkontribusi dalam organisasi (Ayu Wirati Adriati et al., 2023). Tujuan utama retensi karyawan, guna mempertahankan pegawai yang kompeten pada organisasi

supaya durasi maksimum yang mungkin, Hal ini diterapkan untuk memastikan bahwa organisasi mendapat manfaat dari memiliki karyawan yang mahir dalam tenaga kerjanya (Ginting Suka, 2022). Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan lima pekerja tetap di PT. Kuangyu telah dinyatakan bahwa kecenderungan untuk tetap berada di dalam organisasi meningkat secara signifikan; Namun, berbagai faktor penentu memaksa personel untuk mengakhiri pekerjaan mereka dengan perusahaan. Karyawan tipikal meninggalkan organisasi karena faktor-faktor seperti komitmen perkawinan, pertimbangan terkait usia, dan persepsi bahwa fasilitas yang disediakan tidak selaras dengan tanggung jawab yang diberikan kepada PT. Motor Kuangyu.

Karyawan yang tersisa di organisasi juga menunjukkan bahwa mereka yang memilih untuk mengundurkan diri melakukannya terutama karena perbedaan budaya yang dipaksakan oleh perusahaan itu sendiri; misalnya, praktik mengalokasikan hanya setengah dari hari libur yang ditentukan untuk perayaan keagamaan utama tertentu, di samping budaya inovasi yang berlaku yang seolah-olah mempromosikan generasi dan pengembangan konsep-konsep kreatif dan inovatif yang ditujukan untuk peningkatan organisasi, yang belum sepenuhnya diaktualisasikan. Akibatnya, telah diamati bahwa setiap tahun, ada individu yang secara konsisten memilih untuk mengundurkan diri, dengan alasan tantangan dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan di PT. Motor Kuangyu.

Salah satu masalah utama yang sering dialami perusahaan ialah besarnya angka pergantian pegawai. Fenomena ini dapat memberikan dampak negatif bagi perusahaan seperti meningkatnya pengeluaran yang terkait dengan metodologi sumber dan mendidik calon personel, terganggunya operasional perusahaan, serta penurunan produktivitas secara keseluruhan (Vasantham & Aithal, 2022). Hal ini sejalan dengan (Ramadhan et al., 2024) yang menegaskan betapa pentingnya bagi perusahaan untuk mendengarkan karyawan dan memperhatikan kesejahteraan karyawan secara menyeluruh, sekaligus menyarankan agar manajer merancang strategi berkelanjutan untuk retensi dan mengelola karyawan.

Tabel 1.
Data Retensi Karyawan PT. Kuangyu Motors Tahun 2023-2024

Tahun	Karyawan Awal	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Karyawan Akhir	Retensi Karyawan
2023	85	6	10	81	11,76%
2024	81	12	6	87	7,41%

Sumber. PT. Kuangyu Motor, 2025

Tabel 1 memperlihatkan bahwa selama lima tahun terakhir, PT. Kuangyu Motors memiliki persentase retensi karyawan yang tinggi. Pada tahun 2023 tingkat retensi karyawan mengalami tingkat retensi mencapai 11,76%. Menurut Wandara & Wibawa, (2021) menyatakan bahwa setiap organisasi memiliki tingkat retensi karyawan yang dapat diterima yang berbeda, tetapi jika tingkatnya melebihi 10% per tahun, itu berlebihan. PT. Kuangyu Motor harus mampu meningkatkan retensi dengan baik, untuk dapat meningkatkan retensi karyawan dengan baik, perusahaan harus mempertimbangkan sejumlah variabel yang mempengaruhi retensi pekerja yaitu pelatihan dan pengembangan, kepuasan kerja dan kompensasi. Manajemen menggunakan retensi karyawan sebagai strategi untuk mempertahankan anggota staf tetap berada di organisasi selama jangka waktu yang telah ditentukan sebelumnya (Hanifah et al., 2024). Menurut Nelso & Viona, (2024) Konseptualisasi retensi mencakup upaya mendorong karyawan untuk bertahan dalam organisasi untuk memenuhi tujuan menyeluruh entitas. Retensi karyawan berkaitan dengan strategi manajemen untuk mendorong partisipasi pekerja yang berkepanjangan dengan organisasi. Dalam kasus di mana karyawan tidak dapat sepenuhnya menyadari potensi mereka dan merasa tidak diakui

atau diremehkan di tempat kerja mereka, mereka cenderung pergi karena stres dan ketidakpuasan yang luar biasa.

Faktor yang mempengaruhi retensi karyawan ialah pelatihan dan pengembangan, kepuasan kerja dan kompensasi (Kiran et al., 2023). Dalam sebuah perusahaan atau organisasi, pendidikan serta pembinaan memiliki peran krusial guna menaikkan kinerja pegawai maupun perusahaan. Pelatihan dan pengembangan tidak hanya meningkatkan kompetensi teknis pegawai tapi juga mengambil peran krusial dalam menumbuhkan kepuasan kerja, pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pekerjaan mereka (Suhendar, 2021). Pelatihan di PT. Kuangyu Motors Indonesia mencakup berbagai program mulai dari pelatihan teknis hingga pengembangan kepemimpinan, di mana setiap karyawan diberi kesempatan untuk meningkatkan keterampilan mereka sesuai dengan kebutuhan organisasi. Kepuasan kerja, yang mencakup perasaan positif karyawan mengenai pekerjaan dan lingkungan tempat kerja mereka, muncul sebagai elemen penting dalam memfasilitasi kinerja optimal dan meningkatkan komitmen kepada organisasi (Ramasamy et al., 2023). PT. Kuangyu Motors Indonesia berupaya untuk mencetuskan lingkungan kerja yang menyenangkan serta mendukung, dimana pegawai merasa diapresiasi serta didorong guna mencapai potensi penuh mereka. Kepuasan kerja pegawai yang memiliki komitmen pada perusahaan cenderung merasa puas dengan pekerjaannya, sehingga termotivasi untuk terus meningkatkan kinerjanya.

Kompensasi dinilai sebagai salah satu faktor kunci yang mendorong pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu, perancangan sistem kompensasi yang efisien dianggap sangat penting pada bidang MSDM. Sistem ini tidak hanya membantu dalam menarik tenaga kerja berbakat, tapi juga dalam menjaga keberadaan mereka (Hernawan & Srimulyani, 2021). Tingkat kepuasan kerja pegawai di organisasi tentunya dipengaruhi oleh kompensasi yang besar. Karyawan akan merasa lebih puas dalam pekerjaan mereka dengan kompensasi yang adil serta peningkatan yang disesuaikan pada keterampilan, pendidikan, masa kerja, pencapaian target, serta faktor lainnya (Millena & Donal Mon, 2022). Beberapa penelitian terdahulu sebelumnya yang dilakukan oleh Kiran et al., (2023) bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap retensi, sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Wulandari & Virya, (2020) menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Penelitian yang telah dilakukan oleh Hanifah et al., (2024) dan Kiran et al., (2023) bahwa kepuasan kerja berdampak positif dan signifikan pada retensi pekerja, sementara itu penelitian oleh (Lisdayanti, 2019) bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap retensi karyawan. Berdasarkan penelitian dari Dewi & Riana, (2020) dan Sorn et al., (2024) yang menyatakan bahwa kompensasi berdampak positif dan signifikan pada retensi karyawan, berbeda dengan studi dari Prajodi & Amalya, (2024) mengungkapkan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap retensi karyawan.

METODE PENELITIAN

Populasi ialah generalisasi dari objek atau subjek yang memiliki jumlah serta karakteristik tertentu, yang kemudian dianalisis dan disimpulkan (Sugiyono, 2020). Populasi pada riset ini yakni karyawan PT Kuangyu Motors yang berjumlah 87 karyawan. Sampel jenuh dipergunakan pada riset ini. sebagaimana didefinisikan oleh Sugiyono, (2020) adalah teknik pengambilan sampel di mana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Riset ini ialah riset explanatory research (penjelasan) dengan pendekatan kuantitatif, Metode kuantitatif yakni analisis data menggunakan pendekatan statistik, menghitung korelasi, regresi, uji perbedaan, serta analisis jalur (Sugiono, 2019). di mana data dikumpulkan melalui responden dan kuisioner. Tujuan dari analisis ini ialah guna memeriksa hipotesis yang sudah tersedia (Sugiyono, 2020). Berlandaskan (Sugiyono, 2020), sumber data riset terbagi dua: sumber data primer serta sumber data sekunder.

1) Data Primer

Mengikuti (Sugiyono, 2020), Data primer adalah data yang informasinya secara langsung diberikan oleh pengumpul data melalui observasi di lapangan.

2) Data Sekunder

Sumber sekunder ialah sumber yang data-nya tidak diberikan secara langsung pada pengumpul data (Sugiyono, 2020), Pada hal ini, melalui *Data Risensi Karyawan* yang diberikan oleh PT Kuangyu Motors.

Data didapat melalui distribusi kuesioner, yakni informasi yang diperoleh dengan memberikan serangkaian pernyataan tertulis pada responden. Jawaban yang diberikan responden data kuesioner yang telah diberikan kepada responden nantinya akan ditentukan oleh skala likert. Menurut Sugiyono, (2020) Alat dipergunakan guna menilai pendapat, jawaban, serta sikap individu pada fenomena sosial tertentu disebut skala likert. Teknik analisis data dengan serangkaian uji pada analisis regresi linear berganda seperti : uji validitas serta reliabilitas; uji asumsi klasik; serta uji hipotesis. Metode analisis data menggunakan software SPSS 25.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 2.
Hasil Karakteristik Responden

No.	Kriteria	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin			
1	Laki-laki	37	42,53%
2	Perempuan	50	57,47%
Usia			
1	15-20 Tahun	4	4,60%
2	20-25 Tahun	29	33,33%
3	25-30 Tahun	19	21,84%
4	30-35 Tahun	13	14,94%
5	35-40 Tahun	11	12,64%
6	40-45 Tahun	7	8,05%
7	45-50 Tahun	4	4,60%
Total		87	100%

Sesuai hasil analisis deskriptif, responden pada riset ini terdiri atas 37 laki-laki (42,53%) serta 50 perempuan (57,47%), menunjukkan dominasi responden perempuan. mayoritas responden berusia antara 20 sampai 25 tahun (33,33%), diikuti oleh kelompok usia 25–30 tahun (21,84%) dan 30–35 tahun (14,94%), yang merupakan usia kerja produktif. Sementara itu, kelompok usia lainnya, seperti 35–40 tahun (12,64%), 40–45 tahun (8,05%), dan 45–50 tahun (4,60%), serta 15–20 tahun (4,60%), menunjukkan keberagaman usia yang mencerminkan pengalaman kerja yang beragam. Data ini menggambarkan bahwa mayoritas responden berada pada usia produktif, relevan dengan penelitian mengenai dampak pelatihan pengembangan, kepuasan kerja, serta kompensasi terhadap retensi karyawan.

Tabel 3.
Hasil Uji Validitas

Item	Koefisien Korelasi	R-Tabel	Keterangan
Pelatihan dan Pengembangan (X1)			
X1.1	0,765	0,210	Valid
X1.2	0,679		Valid
X1.3	0,763		Valid
X1.4	0,665		Valid
X1.5	0,702		Valid
Kepuasan Kerja (X2)			
X2.1	0,715	0,210	Valid
X2.2	0,658		Valid
X2.3	0,715		Valid
X2.4	0,701		Valid
X2.5	0,675		Valid
Kompensasi (X3)			
X3.1	0,677	0,210	Valid
X3.2	0,742		Valid
X3.3	0,663		Valid
X3.4	0,729		Valid
Retensi Karyawan (Y)			
Y1	0,759	0,210	Valid
Y2	0,644		Valid
Y3	0,565		Valid
Y4	0,714		Valid

Bahwa seluruh pernyataan keempat variabel, yaitu variabel pelatihan dan pengembangan (X1), variabel kepuasan kerja (X2), variabel kompensasi (X3), serta variabel retensi karyawan (Y) dinyatakan valid. Dilihat pada nilai r hitung $>$ r tabel (0,213). Dengan kata lain, seluruh item pada keempat variabel tersebut memiliki tingkat validitas yang memadai sehingga layak dipakai sebagai alat ukur variabel pada studi ini. Maka seluruh item pernyataan yang dipergunakan pada kuesioner riset telah memenuhi syarat validitas.

Tabel 4.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pelatihan dan Pengembangan (X1)	0,789	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,774	Reliabel
Kompensasi (X3)	0,741	Reliabel
Retensi Karyawan (Y)	0,693	Reliabel

Dari tabel tersebut, kesimpulannya seluruh item pernyataan pada kuesioner riset tersebut reliabel. Hal tersebut dilihat pada nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,6. Maka kuesioner yang dipakai dalam riset ini, yang terdiri dari pernyataan-pernyataan untuk mengukur keempat variabel penelitian sudah terpenuhi syarat reliabilitas.

Tabel 5.
Hasil Uji Normalitas

One Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
N		87
Normal <u>Parameters^{a,b}</u>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	0,98240332
Most Extreme Differences	Absolute	0,066
	Positive	0,051
	Negative	-0,066
Test Statistic		0,066
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200

Bahwa data residual pada riset ini terdistribusi normal. Karena nilai Asymp. Sign. (2-tailed) mencakup $0,200 > 0,05$. Artinya, dengan mengacu pada nilai Asymp. Sign. (2-tailed) sebagai acuan, artinya data residual sudah terpenuhi asumsi normalitas serta layak dipakai dalam riset ini.

Tabel 6.
Hasil Uji Multikolinealitas

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
X1	0,101	9,857
X2	0,185	5,415
X3	0,163	6,145

Bahwa model regresi pada riset bebas multikolinearitas. Hal itu terlihat dari nilai tolerance $> 0,1$ serta nilai VIF < 10 . Artinya tidak ada korelasi yang sangat kuat sesama variabel independent dalam model regresi riset ini. Hal ini, memenuhi syarat agar model regresi dapat menghasilkan estimasi parameter yang tepat dan akurat.

Tabel 7.
Hasil Uji Heteroskedastistas

Uji Glejser						
Model	Unstandardized Coefficients			Standar Coefficients	t	sig
	B	Std. Error				
1	(Constant)	1000	0,605	Beta	1,653	0,102
	X1	-0,019	0,085	-0,078	-0,229	0,819
	X2	-0,061	0,064	-0,241	-0,956	0,342
	X3	0,086	0,083	0,280	1,040	0,301

Berdasarkan hasil perhitungan, nilai signifikansi yang didapat $> 0,05$. Kesimpulannya

bahwasanya model regresi yang dipakai dalam riset ini tidak mengalami heteroskedastisitas, dan oleh karena itu, asumsi klasik regresi mengenai homoskedastisitas dapat diterima.

Tabel 8.
Hasil Uji Hipotesis Uji T

Model	Unstandardized Coefficients			Standar Coefficients	t	sig
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1,815	0,834	Beta	2,176	0,032
	X1	0,212	0,116	0,277	1,818	0,073
	X2	0,400	0,088	0,515	4,567	0,000
	X3	0,129	0,114	0,136	1,132	0,261

Dalam konteks ini, derajat kebebasan dihitung sebagai $(n-k-1)$, n ialah jumlah responden serta k adalah jumlah variabel independent, maka didaat $(87-3-1) = 83$. Tingkat kepercayaan yang dipakai ialah 95% setara dengan nilai alpha 5% maka untuk uji dua sisi nilai t tabel sebesar (1,989). Sesuai hasil olah data, nilai t hitung bagi semua variabel ialah:

- 1) Variabel pelatihan dan pengembangan (X1) memiliki nilai t hitung (1,818) < t tabel (1,989), yang mengindikasikan tidak memiliki pengaruh positif signifikan. Maka H_0 diterima
- 2) Untuk variabel kepuasan kerja (X2), karena nilai t hitung (4,567) > t tabel (1,989) yang mengindikasikan memiliki pengaruh positif signifikan sehingga H_2 diterima
- 3) Untuk variabel kompensasi (X3), karena nilai t hitung (1,132) < t tabel (1,989) yang mengindikasikan tidak memiliki pengaruh positif signifikan sehingga H_0 diterima

Tabel 9.
Hasil Uji f

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	f	Sig.
1	Regression	266,602	3	88,867	114,068	0,000
	Residual	64,663	83	0,779		
	Total	331,264	86			

Sesuai pada output, bahwasannya nilai signifikansi uji F ialah (0,000). Hal tersebut mengungkapkan nilai signifikansi (P-Value) dari uji F lebih rendah dari nilai tingkat signifikansi yang telah diterapkan, yakni 5% (0,05). Sebagai akibatnya, kesimpulan variabel pelatihan serta pengembangan, kepuasan kerja, dan kompensasi secara simultan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap retensi karyawan sehingga H_4 diterima.

Tabel 10.
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	0,897	0,805	0,798		0,88265

Dari tabel tersebut, terlihat nilai Adjusted R Square yakni 0,798 atau 79,8%. Artinya sekitar 79,8% variasi pada variabel retensi karyawan bisa dijabarkan secara bersama-sama pada variabel independent yang dimasukkan ke dalam model regresi. Sisanya, sekitar 20,2%

kemungkinan dijabarkan pada beberapa faktor lain di luar model riset ini

Pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap retensi karyawan

Temuan penelitian mengungkapkan pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh positif pada retensi karyawan dengan koefisien standar sebesar 0,277, yang berarti meskipun nilainya sangat kecil peningkatan pelatihan dan pengembangan akan tetap menaikkan tingkat retensi karyawan di organisasi. Temuan ini senada dengan riset (Kiran et al., 2023), mengindikasikan pelatihan dan pengembangan secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja serta komitmen jangka panjang, yang pada nantinya akan meningkatkan retensi. Selain itu, riset (Uddin & Ahmed, 2024) mengemukakan bahwasannya pelatihan dan pengembangan membantu pekerja agar siap menghadapi rintangan yang akan datang di tempat kerja, menaikkan keterlibatan dan kinerja mereka. Dengan demikian, perusahaan harus memberikan pelatihan yang tepat dan berkelanjutan untuk meningkatkan keterampilan, produktivitas, serta loyalitas karyawan. Selain itu, PT Kuangyu Motors disarankan untuk merancang sebuah program pelatihan yang lebih spesifik selaras dengan kebutuhan pegawai serta tujuan organisasi, serta memberikan kesempatan untuk pengembangan karier supaya pegawai merasa dihargai serta termotivasi supaya tetap bekerja dalam jangka panjang.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap retensi karyawan

Kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif signifikan pada retensi karyawan dengan koefisien standar sebesar 0,515, yang mengindikasikan dimana semakin besar kepuasan kerja, semakin besar kemungkinan pegawai untuk bertahan di organisasi. Riset ini menguatkan temuan dari (Caliskan & Koroglu, 2024), yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja, yang dipengaruhi pada keadaan kerja yang nyaman, hubungan dengan atasan, dan peluang untuk berkembang, berperan penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Sebagaimana disarankan oleh (Ramasamy et al., 2023), kepuasan kerja juga meningkatkan motivasi dan produktivitas, yang memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Perusahaan disarankan guna melihat beberapa elemen yang memengaruhi kepuasan kerja, seperti penghargaan terhadap pencapaian karyawan, keseimbangan kehidupan kerja, dan kesempatan pengembangan pribadi. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan penghargaan yang adil, perusahaan bisa menaikkan kepuasan kerja karyawan serta pada gilirannya, menurunkan tingkat turnover yang tinggi.

Pengaruh kompensasi terhadap retensi karyawan

Kompensasi menunjukkan hasil positif namun tidak signifikan pada retensi karyawan, dengan nilai koefisien standar mencakup 0,136. Hasil tersebut bertentangan dengan riset (Sorn et al., 2024) mengindikasikan kompensasi ialah salah satu penyebab utama dalam retensi karyawan, karena kompensasi yang kompetitif mampu meningkatkan loyalitas dan kepuasan karyawan. Faktor-faktor seperti kepuasan terhadap gaji, persepsi mengenai keadilan, dan keadilan dalam organisasi memiliki peran krusial. Penelitian (Ahmad Mokhtar & Ibrahim, 2020) mengemukakan pegawai yang merasa mendapatkan kompensasi yang layak cenderung lebih termotivasi dan mengungkapkan kinerja yang lebih baik. Ketidaksignifikanan ini dapat disebabkan oleh faktor intrinsik yang lebih diprioritaskan karyawan, seperti suasana kerja, hubungan interpersonal, atau peluang karir. Meskipun memiliki pengaruh positif yang sangat kecil, hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan tetap perlu memperhatikan keseimbangan antara kompensasi dan faktor lain yang mendukung kepuasan dan kenyamanan karyawan di tempat kerja. retensi karyawan.

Simpulan

Bahwa memperlihatkan pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh yang

signifikan pada retensi karyawan, di mana peningkatan kualitas pelatihan berpotensi guna menaikkan keterampilan, produktivitas, dan loyalitas karyawan. Kepuasan kerja juga ditemukan berperan penting dalam retensi, dengan karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya memiliki kecenderungan lebih besar untuk bertahan di perusahaan. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap retensi karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki niat yang lebih besar untuk bertahan di perusahaan. Di sisi lain, kompensasi karyawan tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap retensi, meskipun tetap memainkan peran penting dalam membentuk retensi di perusahaan. Temuan ini menegaskan bahwa perusahaan perlu merancang program pelatihan yang tepat, menciptakan kondisi kerja yang kondusif, dan memberikan peluang pengembangan karir untuk meningkatkan kepuasan serta kompensasi karyawan, yang pada gilirannya akan memperkuat tingkat retensi karyawan. PT Kuangyu Motors perlu fokus pada pengembangan program pelatihan yang sesuai, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dan memberikan jalur karir yang jelas untuk meningkatkan retensi karyawan secara keseluruhan. Penelitian ini menunjukkan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang strategis untuk menghadapi persaingan industri yang semakin kuat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Mokhtar, K., & Ibrahim, H. (2020). Does Compensation Influence the Performance of Organizations in Malaysia? *Advanced International Journal of Business, Entrepreneurship and SMEs*, 2(6), 23–32. <https://doi.org/10.35631/aijbes.26003>
- Butarbutar, A. R., Tahir, U., & Ansori, T. (2024). Analisis Peran Investasi Hijau dalam Mengurangi Emisi Gas Rumah Kaca dan Meningkatkan Efisiensi Energi pada Industri Otomotif di Jawa Barat. *Jurnal Multidisiplin West Science*, 3(02), 156–166. <https://doi.org/10.58812/jmws.v3i02.998>
- Caliskan, A., & Koroglu, E. ezlim. (2024). Job Satisfaction: a Scale Development Study. *Antalya Bilim Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 112–134. <https://doi.org/10.54969/abuijss.1440762>
- Dewi, K. O. E., & Riana, I. G. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Retensi Karyawan Pada Bintang Kuta Hotel. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(2), 876. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i02.p11>
- Ginting Suka, S. (2022). Hubungan Retensi Karyawan, Komitmen Organisasi dan Turnover Intention dengan Kinerja Karyawan di PT Cigna Insurance. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 4(2), 12–23. <https://doi.org/10.51353/jmbm.v4i2.640>
- Gst Ayu Wirati Adriati, I., Ayu Oka Martini, I., Sutrisni, E., & Egie Tresna Wismawan, M. (2023). Retensi Karyawan Sebagai Mediasi Pada Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Dan Komitmen Organisasional. *Jmm Unram - Master of Management Journal*, 12(1), 1–10. <https://doi.org/10.29303/jmm.v12i1.748>
- Hanifah, U., Haziroh, A. L., Oktavia, V., & Wibowo, M. E. S. (2024). Dampak Pelatihan Dan Pengembangan, Kepuasan Kerja Dan Job Performance Terhadap Retensi Karyawan Pada PT Kartika Polaswati Mahardika. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4, 6928–6942.
- Hernawan, B. D., & Srimulyani, V. A. (2021). Dampak Kompensasi terhadap Retensi Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Pemediasi. *Reviu Akuntansi, Manajemen, Dan Bisnis*, 1(2), 115–125. <https://doi.org/10.35912/rambis.v1i2.888>
- Kiran, Y., Mubashir, A., Ahmed Shaikh, O., Naseem, M., & Shaikh, A. (2023). Human Resources Applications and Employee Retention: Governing Role of Job Satisfaction. *Journal of Social & Organizational Matters*, 2(3), 72–92.
- Lisdayanti. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Pada PT Bumi Sari

- Prima Pematangsiantar. *Jurnal Manajemen*, 1(1), 30–38.
- Masood, D. R. Z. (2024). Strategies for employee retention in high turnover sectors: An empirical investigation. *International Journal of Research in Human Resource Management*, 6(1), 33–41. <https://doi.org/10.33545/26633213.2024.v6.i1a.167>
- Millena, R., & Donal Mon, M. (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/jwm.v10i3.220>
- Nelso, A., & Viona. (2024). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Pengembangan Serta Budaya Organisasi Terhadap Retensi Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Industri Perbankan Swasta di Kota Batam. *Journal of Marketing Management Research*, 29(2), 1–24. <https://doi.org/10.37202/kmmr.2024.29.2.1>
- Pauji, I., & Nurhasanah, N. (2022). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Manufaktur. *Journal of Management & Business*, 5(2), 2022–2082. <https://doi.org/10.37531/sejaman.vvix.436>
- Prajodi, G., & Amalya, W. R. (2024). Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Pada Generasi Z Di Bandar Lampung. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 14(2), 176–181.
- Pulungan, R. A. (2023). Pengembangan Teknologi Manufaktur Canggih dalam Industri Otomotif. *WriteBox*, 1(1), 1–8.
- Ramadhan, R., Hermanto, C., Tay, E., & Hamdani, M. (2024). Microanalysis of Employee Retention Strategies: The Case of Selected Convenience Stores and Their Practices. *Electronic, Business, Management and Technology Journal*, 1(2), 122–128. <https://doi.org/10.55208/ebmtj.v1i2.124>
- Ramasamy, A., Inore, I., Muduli, K., & Singh, S. (2023). Evaluation of Factors Affecting Job Satisfaction Pathways for Improved Sustainable Business Performance in Emerging Economies. *International Journal of Social Ecology and Sustainable Development*, 14(1), 1–17. <https://doi.org/10.4018/IJSESD.328217>
- Riofita, H., Rifky, Mg., Raudatul Salamah, L., Asrita, R., Nurzanah, S., & Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, U. (2024). Perubahan Strategi Pemasaran Dalam Menghadapi Tantangan Pasar Konsumen Di Era Digital. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 1(3), 21–26.
- Sardi, S. A., & Hidayah, Z. Z. (2024). Peran Teknologi Informasi dalam Industri Manufaktur Menghadapi Revolusi Ulasan Pengabdian yang Pernah Dilakukan Sebelumnya. 2, 149–155.
- Sorn, M. K., Fu, G., & Sreang, L. (2024). Navigating Employee Retention: The Importance of Compensation in Phnom Penh’s Private Companies, Cambodia. *American Journal of Applied Statistics and Economics*, 3(1), 109–118. <https://doi.org/10.54536/ajase.v3i1.2893>
- Sugiyono. (2020). *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.
- Uddin, S. F., & Ahmed, B. (2024). Employee training and development: An essence of successful e-commerce industry. *Asian Journal of Management and Commerce*, 5(1), 425–427. <https://doi.org/10.22271/27084515.2024.v5.i1f.288>
- Vasantham, D. S. T., & Aithal, D. P. S. (2022). A Systematic Review on Importance of Employee Turnover with Special Reference to Turnover Strategies. *Irish Interdisciplinary Journal of Science & Research*, 06(04), 28–42. <https://doi.org/10.46759/ijrsr.2022.6404>

- Wandara, D. D. M., & Wibawa, M. A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Non Finansial, Serta Budaya Organisasi Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 9(5), 635–637.
- Wulandari, R., & Virya. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan, Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Esa Unggul*, 2(1).