



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 1 Tahun 2025 Page 5576-5589

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi terhadap Retensi Karyawan Studi Kasus PTPN II Sawit Seberang

Mega Tirsanti Hutauruk^{1✉}, Ahmad Prayudi², Hery Syahrial³

Universitas Medan Area

Email: egasanti2807@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis terhadap Retensi Karyawan di PTPN II Sawit Seberang. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PTPN II Sawit Seberang. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 80 responden Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara dan studi pustaka. Metode analisis data menggunakan metode deskriptif dan analisis regresi linier berganda dengan tingkat signifikan 0,05. Hasil uji F menunjukkan bahwa pengembangan karir dan komitmen organisasi secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap retensi karyawan. Berdasarkan pada pengujian koefisien determinasi (R²) menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square 0.792 berarti 79 % Retensi karyawan dapat di jelaskan oleh pengembangan karir dan variabel komitmen organisasi. Sedangkan sisanya 21 % dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Pengembangan Karir, Komitmen Organisasi, Retensi Karyawan

Abstract

The purpose of this study is to determine and analyze Employee Retention at PTPN II Sawit Seberang. The population used in this study were employees of PTPN II Sawit Seberang. This study used a sample of 80 respondents. Data collection methods in this study were questionnaires, interviews and literature studies. The data analysis method used descriptive methods and multiple linear regression analysis with a significance level of 0.05. The results of the F test showed that career development and organizational commitment together (simultaneously) have a significant effect on employee retention. Based on the determination coefficient test (R^2) shows that the Adjusted R Square value of 0.792 means that 79% of employee retention can be explained by career development and organizational commitment variables. While the remaining 21% can be explained by other factors not examined in this study.

Keywords: Career Development, Organizational Commitment, Employee Retention

PENDAHULUAN

Dalam Dalam era globalisasi, perusahaan harus mampu memberdayakan karyawannya untuk mencapai kesuksesan. Sumber daya manusia (SDM) adalah aset berharga yang dapat mempengaruhi perkembangan dan aktivitas perusahaan. PT Perkebunan Nusantara II (PTPN II) Sawit Seberang adalah salah satu perusahaan perkebunan kelapa sawit terbesar di Indonesia. Perusahaan ini mengalami tingkat turnover karyawan yang tinggi, sebagian disebabkan oleh minimnya peluang pengembangan karir dan rendahnya komitmen karyawan.

Menurut Mathis & Jackson (2019), retensi adalah langkah strategis untuk mencapai tujuan organisasi, yang mencakup kompensasi kompetitif dan peluang pengembangan karir. Tambak (2022) menyatakan bahwa retensi adalah proses berkelanjutan yang mencakup penghargaan inovatif yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

PTPN II menyadari pentingnya retensi karyawan untuk mendukung kelangsungan operasional dan pencapaian target perusahaan. Pengembangan karir yang terarah dapat meningkatkan keterampilan karyawan dan komitmen mereka terhadap perusahaan. Menurut Adzka & Perdana (2017), strategi retensi yang baik melibatkan pengembangan karir dan komitmen organisasi, yang dapat menghemat sumber daya perusahaan.

Busro (2018) menyebutkan bahwa pengembangan karir dapat menjaga karyawan tetap termotivasi dan puas dengan pekerjaan mereka. Hal ini sejalan dengan temuan Normansyah et al. (2023), yang menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Shaleh & Firman (2018) menambahkan bahwa komitmen organisasi juga menjadi faktor kunci dalam meningkatkan retensi karyawan.

PTPN II menghadapi tantangan dalam pengelolaan SDM, terutama dalam menjaga loyalitas dan keterlibatan karyawan. Terdapat hubungan kuat antara pengembangan karir, komitmen organisasi, dan retensi karyawan. Pengembangan karir yang efektif dapat meningkatkan komitmen organisasi, sementara kekurangan dalam aspek ini dapat menyebabkan karyawan mencari peluang di luar perusahaan.

Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami dan mengimplementasikan strategi yang tepat dalam pengembangan karir dan meningkatkan komitmen organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang menarik, mengurangi turnover, dan membangun tim yang loyal dan kompeten. Sebelumnya peneliti telah melakukan pengamatan terlebih dahulu beserta pengumpulan data awal, ditemukan adanya beberapa indikasi yang menunjukkan sumber daya manusia PTPN II Sawit Seberang yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. Jumlah Karyawan PTPN II Sawit Seberang 2021-2023

Tahun	Jumlah Karyawan PTPN II Sawit Seberang	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Alasan Karyawan Keluar
2021	456 Orang	11 Orang	19 Orang	12 Pensiun, 7 Resign
2022	434 Orang	7 Orang	15 Orang	10 Pensiun, 3 Resign
2023	391 Orang	14 Orang	29 Orang	20 Pensiun, 9 Resign

Sumber: Annual Report PTPN2 Sawit Seberang 2023

Tabel diatas menunjukkan data jumlah karyawan PTPN II Sawit Seberang dari tahun 2021 hingga 2023. Berdasarkan tabel tersebut, jumlah karyawan mengalami penurunan signifikan dari 456 orang pada tahun 2021 menjadi 391 orang pada tahun 2023. Pada tahun 2021, ada 19 karyawan yang keluar, sebagian besar karena pensiun (12 orang) dan resign (7 orang), sementara yang masuk hanya 11 orang. Tahun 2022 mencatat penurunan jumlah karyawan lagi dengan 15 orang keluar (10 pensiun dan 3 resign) dan hanya 7 orang masuk. Tahun 2023 memperlihatkan peningkatan jumlah karyawan yang keluar menjadi 29 orang (20 pensiun dan 9 resign), sedangkan yang masuk 14 orang.

Secara keseluruhan, data ini menunjukkan bahwa PTPN II Sawit Seberang menghadapi tantangan dalam mempertahankan karyawannya. Untuk meningkatkan retensi, perusahaan harus mempertimbangkan peningkatan program pengembangan karir, menciptakan

lingkungan kerja yang lebih baik, dan memahami alasan di balik keputusan resign karyawan. Hal ini akan membantu perusahaan tidak hanya mempertahankan karyawan saat ini, tetapi juga menarik karyawan baru di masa mendatang..

METODE PENELITIAN

Adapun penelitian yang di lakukan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. Tujuannya untuk menguji suatu hipotesis. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dimana penulis menyebarkan kuesioner (Sugiyono, 2018). Adapun lokasi penelitian ini adalah PTPN II Sawit Seberang di Kecamatan Sawit Seberang, kabupaten Langkat, Sumatera Utara. Dalam penelitian ini menggunakan teknik sa teknik purposive sampling, yang berarti pemilihan sampel dilakukan berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian menggunakan rumus Slovin untuk menentukan jumlah sampel yang tepat dari populasi karyawan PTPN II Sawit Seberang. Penelitian ini melibatkan sampel sebanyak 80 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden dengan melakukan Observation.

Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer dan sekunder.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan berbagai teknik seperti Pengamatan (wawancara) dan Pertanyaan (Questionnaire). Sumber data penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh langsung dari subjek survei, wawancara, dan daftar pertanyaan yang dibagikan kepada karyawan PTPN II Sawit Seberang dengan jenis kelamin laki-laki dan perempuan dan berusia 20-25/ 26-50 dan telah berstatus karyawan.

Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas atau variabel independent yaitu Pengembangan Karir (X1), dan Keberhasilan Komitmen Organisasi (X2), sedangkan variabel terikat atau dependen yaitu Retensi Karyawan (Y). Dalam menganalisis data, penelitian menggunakan uji instrumen penelitian yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas.) Penelitian juga menggunakan uji statistic (uji analisis statistik deskriptif dan uji analisis regresi linear berganda), uji hipotesis (parsial dan simultan), dan koefisien determinasi (R^2).

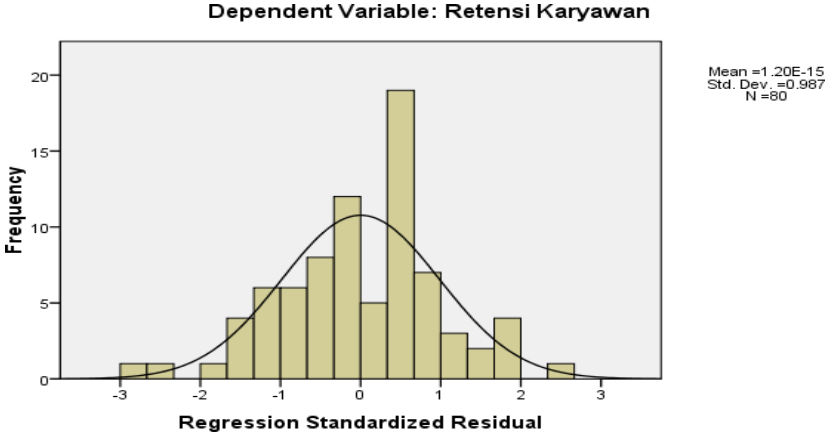
HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini umumnya menggunakan sumber data primer. Artinya, data primer diperoleh langsung dari subjek penelitian, wawancara, dan kuesioner yang dibagikan kepada responden, serta data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang

digunakan. Data dikumpulkan untuk tahun 2025. Data yang ditemukan dalam penelitian ini merupakan data pendapatan aktual yang dikumpulkan dalam waktu 1 tahun. Penelitian ini dilakukan terhadap sampel sebanyak 80 responden yang berguna untuk penelitian selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

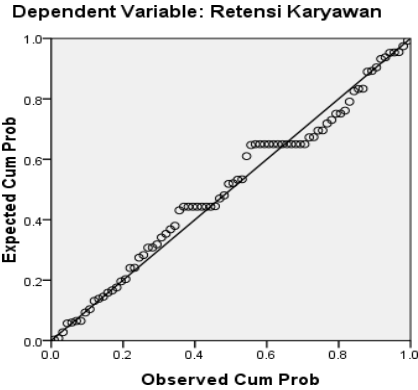
1. Uji Normalitas



Gambar4.2 Histogram Dependend Variabel:Y

Berdasarkan gambar Grafik Histogram di atas dapat dilihat bahwa kurva membentuk lonceng sempurna pada titik 0, maka diasumsikan bahwa data telah terdistribusi secara normal dan memang yang diminta adalah data yang dinyatakan berdistribusi normal.

2. Grafik Normal P-P Plot



Berdasarkan gambar grafik normal probability plot di atas dapat dilihat bahwa gambaran data menunjukkan pola yang baik dan data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka grafik normal probability plot tersebut terdistribusi secara normal.

3. Uji Normalitas One-SampleKolmogorov-Smirnov

Kolmogorov – Smirnov Test		Unstandardiz Ed residual
N		80
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std.Deviation	3.01391351
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.064
	Negative	-.099

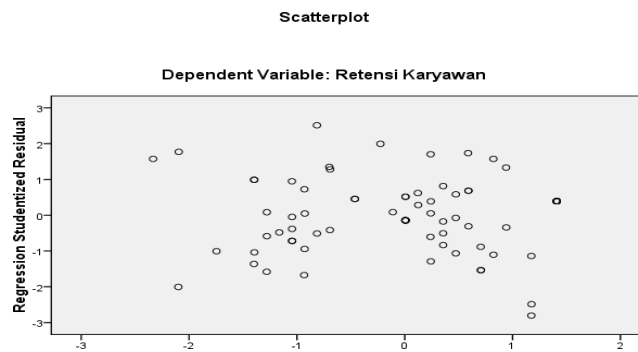
Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,412 dan. lebih besar dibandingkan tingkat signifikansi, yakni 0,05 ($0,0886 > 0,05$) hal ini berarti asumsi normalitas terpenuhi. Dengan demikian berdasarkan kriteria pengujian maka dapat disimpulkan bahwa data telah berdistribusi normal.

4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients	t	Sig	Coliniarity Statistic	
	B	Std Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	6.885	1.955		3.522	.001		
Pengembangan karir	.696	.125	.457	5.587	.000	.364	2.746
Komitmen Organisasi	.702	.128	.467	5.497	.000	.364	2.746

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan variabel bebas memiliki nilai tolerance pengembangan karir sebesar 0.364 dan komitmen organisasi 0,364 artinya semua variabel bebas memiliki nilai tolerance $> 0,10$ artinya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Hasil VIF menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai VIF 2.746 < 10 artinya tidak ada multikolinearitas antara variabel bebas.

5. Uji Heteroskedastisitas



Dari gambar tersebut dapat disimpulkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

6. Uji Parsial (Uji T)

Model	Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients Beta	t	Sig
	B	Std Error			
(Constant)	6.885	1.955		3.522	.000
Pengembangan karir	.696	.125	.475	5.587	.000
Komitmen Organisasi	.702	.128	.467	5.497	.000

- Variabel pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap retensi karyawan Hal ini terlihat dari nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan $5.587 > 1.996$
- Variabel komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap retensi karyawan Hal ini terlihat dari nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan $5.497 > 1.996$

7. Hasil Uji F

ANOVAa					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2825.590	2	1412.795	151.594	.000
1 Residual	717.610	77	9.320		
Total	3543.200	79			

a. Dependent Variable: RETENSI KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMITMEN ORGANISASI

Hasil pengujian model regresi pada tabel uji simultan (Uji F) untuk keseluruhan variabel menunjukkan nilai Fhitung sebesar 151.594 dengan tingkat signifikansi 0,000 sedangkan Ftabel sebesar 3,12. Dengan demikian Fhitung 151.594 > Ftabel 3,12 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak. Artinya hipotesis yang menyatakan variabel pengembangan karir dan komitmen organisasi secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap retensi karyawan.

8. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.893	.797	.792	3.053

Berdasarkan Tabel Koefisien Determinasi dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square 0.792 berarti 79 % Retensi karyawan dapat di jelaskan oleh pengembangan karir dan variabel komitmen organisasi. Sedangkan sisanya 21 % dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan

Berdasarkan Uji t Variabel pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap retensi karyawan (Studi Kasus Pada Ptpn li Sawit Seberang) Hal ini terlihat dari nilai signifikan 0,000 < 0,05 dan 5.587 > 1.996."Berdasarkan penelitian terhadap variabel Pengembangan Karir yang telah disebar kepada 80 responden di PTPN II Sawit Seberang, peneliti menemukan respon yang sangat positif dari mayoritas responden. Pada pertanyaan pertama tentang penghargaan dan pemanfaatan pendidikan, sebanyak 31 responden (38.8%) menyatakan sangat setuju, menunjukkan bahwa PTPN II Sawit Seberang berhasil menghargai latar belakang pendidikan karyawannya. Terkait kesempatan pengembangan karir, terdapat distribusi yang seimbang dimana masing-masing 30 responden (37.5%) menyatakan sangat setuju dan setuju bahwa perusahaan memberikan kesempatan belajar yang sesuai dengan kebutuhan pengembangan karir mereka. Hal ini mengindikasikan bahwa total 75% responden merasa puas dengan kesempatan pengembangan yang diberikan perusahaan.

Dalam hal pelatihan, 28 responden (35.0%) sangat setuju bahwa perusahaan secara rutin mengadakan pelatihan yang bermanfaat, dan 29 responden (36.2%) sangat setuju bahwa pelatihan tersebut sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan pengembangan karir mereka. Ini menunjukkan konsistensi dalam persepsi positif karyawan terhadap program

pelatihan yang disediakan. Yang menarik, pada aspek rotasi kerja dan pengalaman lintas departemen, terdapat pergeseran ke respon 'setuju' dimana 37 responden (46.3%) setuju bahwa mereka mendapat kesempatan bekerja di berbagai bidang. Lebih signifikan lagi, mayoritas besar yaitu 56 responden (65.1%) setuju bahwa pengalaman kerja mereka berkontribusi positif terhadap pengembangan karir. Secara keseluruhan, peneliti menemukan bahwa responden memberikan penilaian yang sangat positif terhadap praktek pengembangan karir di PTPN II Sawit Seberang. Hal ini terlihat dari dominasi jawaban 'sangat setuju' dan 'setuju' di semua aspek yang ditanyakan. Temuan ini mengindikasikan bahwa PTPN II Sawit Seberang telah berhasil mengimplementasikan sistem pengembangan karir yang komprehensif, mulai dari penghargaan terhadap latar belakang pendidikan, penyediaan pelatihan yang relevan, hingga kesempatan untuk mendapatkan pengalaman kerja yang beragam.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Retensi Karyawan

Berdasarkan Uji t Variabel komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap retensi karyawan Studi Kasus Pada Ptpn li Sawit Seberang). Hal ini terlihat dari nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan $5.497 > 1.996$. Berdasarkan penelitian terhadap variabel Komitmen Organisasi yang telah disebar kepada 80 responden di PTPN II Sawit Seberang, peneliti menemukan pola yang menarik dalam komitmen karyawan terhadap perusahaan. Pertanyaan pertama mengenai kebanggaan terhadap organisasi mendapatkan respon positif dengan 28 responden (47.5%) menyatakan setuju bahwa mereka bangga menjadi bagian dari PTPN II Sawit Seberang, menunjukkan adanya komitmen afektif yang kuat.

Berdasarkan Uji t Variabel komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap retensi karyawan Studi Kasus Pada Ptpn li Sawit Seberang) Hal ini terlihat dari nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan $5.497 > 1.996$. "Berdasarkan penelitian terhadap variabel Komitmen Organisasi yang telah disebar kepada 80 responden di PTPN II Sawit Seberang, peneliti menemukan pola yang menarik dalam komitmen karyawan terhadap perusahaan. Pertanyaan pertama mengenai kebanggaan terhadap organisasi mendapatkan respon positif dengan 28 responden (47.5%) menyatakan setuju bahwa mereka bangga menjadi bagian dari PTPN II Sawit Seberang, menunjukkan adanya komitmen afektif yang kuat. Penguatan terhadap komitmen afektif juga terlihat dari jawaban pertanyaan kedua, dimana 33 responden (41.2%) setuju bahwa mereka memiliki ikatan emosional yang kuat dengan perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa PTPN II Sawit Seberang telah berhasil membangun hubungan emosional yang positif dengan karyawannya. Terkait komitmen berkelanjutan, terdapat temuan yang menarik dimana 26 responden (32.5%) setuju bahwa

mereka sulit meninggalkan perusahaan karena kurangnya peluang kerja di tempat lain. Lebih signifikan lagi, 40 responden (50.0%) setuju bahwa mereka tetap bekerja di perusahaan karena telah banyak menginvestasikan waktu dan energi. Hal ini menunjukkan bahwa faktor investasi personal memiliki pengaruh lebih besar dalam membentuk komitmen berkelanjutan dibandingkan dengan keterbatasan peluang kerja.

Dalam aspek komitmen normatif, 36 responden (45.0%) setuju bahwa mereka memiliki kewajiban moral untuk tetap bekerja di perusahaan, dan 30 responden (37.5%) setuju bahwa mereka akan merasa bersalah jika meninggalkan perusahaan. Temuan ini mengindikasikan adanya rasa tanggung jawab moral yang cukup kuat di antara karyawan. Secara keseluruhan, peneliti menemukan bahwa komitmen organisasi di PTPN II Sawit Seberang didominasi oleh aspek afektif dan berkelanjutan, dengan komitmen normatif yang juga cukup signifikan. Mayoritas responden menunjukkan kebanggaan dan ikatan emosional dengan perusahaan, sementara faktor investasi personal menjadi pertimbangan utama dalam komitmen berkelanjutan mereka. Menariknya, meskipun ada indikasi kewajiban moral yang kuat, tingkat persetujuan untuk perasaan bersalah jika meninggalkan perusahaan relatif lebih rendah. Temuan ini menunjukkan bahwa PTPN II Sawit Seberang telah berhasil membangun lingkungan kerja yang mendorong komitmen karyawan melalui berbagai dimensi, namun masih ada ruang untuk penguatan terutama dalam aspek komitmen normatif. Perusahaan dapat mempertimbangkan strategi untuk meningkatkan rasa memiliki dan loyalitas karyawan sambil tetap mempertahankan aspek-aspek positif yang sudah ada."

3. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi Terhadap Retensi Karyawan

Hasil pengujian model regresi pada tabel uji simultan (Uji F) untuk keseluruhan variabel menunjukkan nilai Fhitung sebesar 151.594 dengan tingkat signifikansi 0,000 sedangkan Ftabel sebesar 3,12. Dengan demikian $F_{hitung} 151.594 > F_{tabel} 3,12$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya hipotesis yang menyatakan variabel pengembangan karir dan komitmen organisasi secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap retensi karyawan. Berdasarkan hasil analisis regresi yang telah dilakukan, dapat dilihat pengaruh variabel Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi terhadap variabel dependen. Kedua variabel independen menunjukkan pengaruh yang signifikan dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Untuk variabel Pengembangan Karir, diperoleh koefisien regresi sebesar 0.696 dengan nilai t hitung sebesar 5.587. Sedangkan variabel Komitmen Organisasi memiliki koefisien regresi

sebesar 0.702 dengan nilai t hitung 5.497. Berdasarkan nilai koefisien Beta, dapat diketahui bahwa Pengembangan Karir memiliki kontribusi yang sedikit lebih besar dengan nilai Beta 0.475 dibandingkan Komitmen Organisasi yang memiliki nilai Beta 0.467.

Kedua variabel independen memiliki pengaruh positif yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi yang positif. Ini berarti semakin baik Pengembangan Karir dan semakin tinggi Komitmen Organisasi, maka kinerja karyawan akan cenderung meningkat. Setiap peningkatan satu unit Pengembangan Karir akan meningkatkan kinerja sebesar 0.696 unit, dan setiap peningkatan satu unit Komitmen Organisasi akan meningkatkan kinerja sebesar 0.702 unit, dengan asumsi variabel lain tetap. Hasil ini mengindikasikan bahwa kedua variabel memiliki peran yang hampir sama pentingnya dalam mempengaruhi kinerja. Organisasi perlu memberikan perhatian yang seimbang terhadap program pengembangan karir dan upaya peningkatan komitmen organisasi untuk mengoptimalkan kinerja karyawan.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap retensi karyawan di PTPN II Sawit Seberang. Berdasarkan hasil pengolahan data dan analisis statistik yang dilakukan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengembangan Karir Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Retensi Karyawan
Hasil uji parsial menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap retensi karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($14.092 > 1.996$) dan signifikansi $0.000 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasa mendapatkan pengembangan karir yang baik cenderung bertahan lebih lama di perusahaan.
2. Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Retensi Karyawan
Hasil uji parsial menunjukkan bahwa komitmen organisasi juga memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap retensi karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($14.002 > 1.996$) dan signifikansi $0.000 < 0.05$. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi lebih cenderung untuk tetap bekerja di perusahaan.
3. Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi Secara Simultan Berpengaruh Signifikan terhadap Retensi Karyawan, Berdasarkan uji F, nilai $F_{hitung} >$ sebesar 151.594 dengan tingkat signifikansi 0,000 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,12. Dengan demikian $F_{hitung} 151.594 > F_{tabel} 3,12$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan

bahwa kedua variabel independen, yaitu Pengaruh pengembangan karir dan Komitmene Organisasi, secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Retensi Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adzka, Safaat Aufahasan Adzka, and Mirwan Surya Perdhana. "Analisis faktor yang mempengaruhi retensi karyawan." *Diponegoro Journal of Management* 6.4 (2017): 922-928.
- Baumgartner, Rupert (2023). *organizational culture and leadership Preconditions for the development of a sustainable corporation* (2nd ed., Vol. 17). Sustainable development.
- Bella, Nika Maika, Elsi Susanti, and Pagdya Haninda Nusantri Rusdi. "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Retensi Karyawan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang Tahun 2023." *MARAS: Jurnal Penelitian Multidisiplin* 2.2 (2024): 1045-1052.
- Caesens, Gaëtane, and Florence Stinglhamber. "Toward a more nuanced view on organizational support theory." *Frontiers in Psychology* 11 (2020): 476.
- Dewi, Kadek Osiana Elsa, and I. Gede Riana. *Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Retensi Karyawan Pada Bintang Kuta Hotel*. Diss. Udayana University, 2018.
- Omer Cloutier , Laura Felusiak, Calvin Hill (2019). *the importance of developing strategies for employee retention*. *journal of leadership, accountability & ethics*, 12(2).
- Colquitt, Jason , Jeffery Lepine, and Michael Wesson. "Organizational behavior: Improving performance and commitment." *Organizational Behaviour*. McGraw-Hill Education. [www. mhhe. com](http://www.mhhe.com) (2015).
- Darmika & sriathi (2019) *pengaruh pengembangan karir komitmen organisasi dan pereceived organisasi support terhadap retensi karyawan*. *e-jurnal manajemen universitas udayana*, 8(7), 4153. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i07.p06>
- Putra, Ida Bagus Gede Swambawa, and Agoes Ganesha Rahyuda. *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Perceived Organizational Support (Pos) Terhadap Retensi Karyawan*. Diss. Udayana University, 2016..
- Ghozali. (2018). *aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23* (Cetakan Kedelapan). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hani Handoko (2017). *manajemen personalia dan sumber daya manusia* (y. wuryanti, ed.; 2nd ed.). bpefe yogyakarta.

Heathfield. (2018). pengertian retensi karyawan. manajemen sumber daya manusia. Amjad Hedayat , Fatemeh Nemati Sogolittappah, Reza Shakeri , Mohamad Abasifard , Mohamad Khaledian(2018). relationship between organizational commitment and job satisfaction. International Letters of Social and Humanistic Sciences, 81.

Maranata, Bonaventura Hendrawan, Dian Prasetyo Widyaningtyas, and Ardani Nur Istiqomah. "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Bumh Kota Semarang." Jurnal Applied Research in Management and Business 2.2 (2022): 1-10.

Luthans, & doh. (2020). komitmen organisasional <https://www.researchgate.net/publication/355853674>

Marayasa, Nyoman, Endang Sugiarti, and Rini Septiowati. "Pengembangan sumber daya manusia." (2017).

Mathis & Jackson (2019). human resource management (13th ed.). cengage learning.

Muhammad busro. (2018). teori-teori manajemen sumber daya manusia. prenada media.

Normansyah, Normansyah, et al. "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara III Kebun Bandar Selamat Kecamatan Aek Songsongan Kabupaten Asahan." Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK) 5.2 (2023).

Imelda, Dewi Qomariah, and Ika Niswatin Budiarti. "Pengaruh pengembangan karir dan lingkungan kerja non fisik terhadap retensi karyawan." Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan 6.1 (2023): 21-28.

Rifai, Ahmad, Syamsul Maarif, and Anggraini Sukmawati. "Persepsi Pegawai Terhadap Implementasi Manajemen Talenta Di Organisasi Pemerintahan." Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen (Jabm) 7.2 (2021): 366-366.

Robbins, Stephen and Timothy A. Judge. "Organizational Behavior. 18th Editi. New York City, NY." (2019).

Saputra Made Angga, and Made Artha Wibawa. Pengaruh kepuasan kerja, keadilan organisasional dan pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasional karyawan. Diss. Udayana University, 2019.4

Sari & dewi (2020). the effect of career development, work environment, and organisational commitment to employee retention. american journal of humanities and social sciences research, 4(6), 129-134.

Shaleh & firman. (2018). komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. penerbit aksara timur.

- Tammi, Hayyi Itqi, Deden Mulyana, and Ade Komaludin. "Pengaruh Pengembangan Karier, Komitmen Organisasi dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Retensi Karyawan Generasi Z pada Startup Unicorn di Jabodetabek: Kepuasan Kerja sebagai Mediasi." *Jurnal Bisnis dan Manajemen (JURBISMAN)* 2.2 (2024): 629-648.
- Škerháková, Veronika, et al. "Talent retention: analysis of the antecedents of talented employees' intention to stay in the organizations." *European Journal of Interdisciplinary Studies* 14.1 (2022): 56-67.
- Sugiyono. (2019a). metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan r&d. alfabeta.
- Sugiyono. (2016b). metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan r&d (2nd ed.). alfabeta.
- Sumarni, m. (2020). pengaruh employe retention terhadap turnover intention dan kinerja karyawan (Vol. 8).
- Syahputra, Muhammad Dedi, and Hasrudy Tanjung. "Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3.2 (2020): 283-295.
- Aisyah, S. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi terhadap Retensi Karyawan di Industri Perbankan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 12(3), 45-58.
- Tambak, Siti Regina, Elvina Elvina, and Yudi Prayoga. "Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Retensi Pegawai dan Lingkungan Kerja PT. Marbau Jaya Indah Raya." *Jurnal Pendidikan Tambusai* 6.2 (2022): 10484-10501.
- YOLANDA, Monika Silvia. "Pengaruh Kompensasi dan Perceived Organizational Support Terhadap Retensi Karyawan Pramuniaga Senyum Media Jember."
- Yusuf & syarif (2018). komitmen organisasi (n. a. saleh, ed.; vol. 2). Nas media pustaka. https://books.google.co.id/books/about/komitmen_organisasi.html