

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGEMBANGAN  
KARIER TERHADAP RETENSI KARYAWAN PADA  
PT. BUKIT ANGKASA MAKMUR**



**SKRIPSI**

Diajukan Oleh:

**SELFIRA PUTRI UTAMI**

**NPM: 2161201260**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU  
2025**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGEMBANGAN  
KARIER TERHADAP RETENSI KARYAWAN PADA  
PT. BUKIT ANGKASA MAKMUR**



**SKRIPSI**

Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar  
Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Bengkulu

Diajukan Oleh

**SELFIRA PUTRI UTAMI**

NPM: 2161201260

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU  
2025**

**PERSETUJUAN SKRIPSI**

**PERSETUJUAN SKRIPSI**  
**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGEMBANGAN**  
**KARIER TERHADAP RETENSI KARYAWAN PADA**  
**PT. BUKIT ANGKASA MAKMUR**



**SKRIPSI**

Diajukan Oleh:

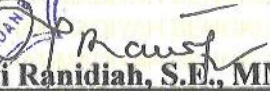
**SELFIRA PUTRI UTAMI**  
NPM: 2161201260

Disetujui Oleh :  
Pembimbing

  
**Drs. Khairul Bahrun, M.M**  
NIDN : 0220086502



Mengetahui  
**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

  
**Furqonti Ranidiah, S.E., MM**  
NIDN : 0208047301

## PENGESAHAN SKRIPSI

### PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP RETENSI KARYAWAN PADA PT. BUKIT ANGKASA MAKMUR

Dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Bengkulu  
guna Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Hari : Kamis

Tanggal : 07 Agustus 2025


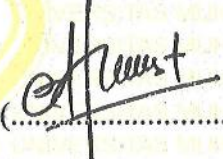

## SKRIPSI

Oleh:

**SELFIRA PUTRI UTAMI**

**NPM: 2161201260**

Dewan Penguji:

1. Mimi Kurnia Nengsih, S.E, M.M Ketua  (.....)
2. Ade Tiara Yulinda, S.E., M.M Anggota  (.....)
3. Drs. Khairul Bahrn, M.M Anggota  (.....)

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis





## SERTIFIKASI

Saya SELFIRA PUTRI UTAMI bertandatangan di bawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini merupakan hasil karya sendiri atas bimbingan Dosen Pembimbing. Karya ini belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar sarjana pada Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis atau pada program studi lainnya karena karya ilmiah ini milik saya, maka segala sesuatu yang berhubungan dengan karya ini menjadi tanggung jawab saya.

Bengkulu, 05 Juli 2025  
Penulis



**SELFIRA PUTRI UTAMI**  
NPM. 2161201260

## MOTTO

*Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Dia mendapat (pahala) dari (kebijakan) yang dikerjakannya dan mendapat (siksa) dari (kejahatan) yang diperbuatnya (QS. Al-Baqara : 286)*

*Berusahalah untuk tidak menjadi manusia yang berhasil, tetapi berusahalah menjadi manusia yang berguna (Albert Einstein)*

*Kebanyakan orang merasa sukses ini adalah jeri payah diri sendiri, tanpa campur tangan Tuhan hingga lupa bersyukur. Mengingat Tuhan adalah sebagai ibadah vertikal dan menolong sesama sebagai ibadah horisontal (Beb Sadino)*

*Perang telah usai, aku bisa pulang kubaringkan panah  
dan berteriak menang  
Angan-angan yang dulu mimpi belaka,  
kita gapai segala yang tak disangka  
Aku tak tahu kunci sukses itu apa,  
tapi aku tahu kunci gagal adalah menyenangkan semua orang*

*Fasah jalan karena ditempuh lancar kaji karena diulang*

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Syukur Alhamdulillah saya sampaikan kedirat Allah swt yang telah memberikan kesehatan, rahmat, hidayah, rezeki dan semua yang saya butuhkan, Dengan kerendahan hati saya persembahkan Skrifsi ini untuk:

- ❖ Kedua orang tua ku Ibunda ku tercita Eni Susanti, S.Pd.Gr, dan Ayahandaku Haris Padela, S.Pd serta keluargaku tersayang terimakasih atas doa motivasi, semangat, cinta, kasih, sayang, dan pengorbanan yang telah diberikan. Tanpa semangat, dukungan dan bantuan kalian semua tak akan mungkin saya sampai di titik ini.
- ❖ Untuk teman-temanku Terima kasih atas dukungan dan kebersamaan yang membuat perjalanan ini lebih bermakna.
- ❖ Diriku sendiri Selfira Putri Utami jangan puas hanya sampai di sini, teruslah kejar mimpi-mimpi itu, jangan menyerah teruslah semangat.
- ❖ Teruntuk almamater maron kebangganku, Universitas Muhammadiyah Bengkulu.

Terima kasih telah mendukung dan membimbing saya sejauh ini untuk tersusunnya skripsi saya, sehingga saya biasa mendapatkan gelar sarjana.

## **KATA PENGANTAR**

Puji serta syukur saya ucapkan kepada Allah SWT yang mana berkat izinnya jualah saya dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul: “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Retensi Karyawan pada PT. Bukit Angkasa Makmur”.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Bengkulu. Oleh karena itu dalam kesempatan ini, penulis dengan ketulusan dan kerendahan hati ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah dengan ikhlas memberikan masukan kontribusi berarti dalam proses penelitian dan penyusunan Skripsi ini, antara lain:

1. Bapak Dr. Susiyanto, M,Si selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Bengkulu
2. Ibu Furqonti Ranidiah, S.E, M.M Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
3. Ade Tiara Yulianda, S.E, M.M, Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
4. Bapak Drs. Khairul Bahrin, M.M selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing saya hingga selesai skripsi ini.
5. Seluruh Dosen pengajar Universitas Muhammadiyah Bengkulu yang tidak biasa saya sebut satu persatu.

6. Serta teman-teman seperjuangan yang sangat saya banggakan yang senantiasa memberi semangat dan motivasi dengan baik sehingga saya mampu memperjuangkan skripsi ini.
7. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak memberikan sumbangsih selama menempuh pendidikan.

Akhir kata semoga bantuan yang telah diberikan akan dibalas oleh Allah SWT. Penulis hanyalah manusia biasa yang tidak pernah luput dari kesalahan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan saran dan kritik yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Terima kasih.

Bengkulu, Juli 2025  
Penulis

**SELFIRA PUTRI UTAMI**  
**NPM: 2161201260**

## ABSTRAK

Selfira Putri Utami 2025, Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Retensi Karyawan pada PT. Bukit Angkasa Makmur

Oleh

Selfira Putri Utami<sup>1</sup>  
Khairul Bahrun, M.M<sup>2</sup>

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan pengembangan karier terhadap retensi karyawan pada PT. Bukit Angkasa Makmur. Permasalahan utama yang diangkat adalah tingginya tingkat turnover yang berdampak pada stabilitas operasional dan biaya perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 160 responden yang dipilih dengan teknik *purposive sampling*. Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh masing-masing variabel secara parsial maupun simultan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja ( $X_1$ ) dan pengembangan karier ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan ( $Y$ ). Persamaan regresi yang diperoleh adalah:  $Y = 10.474 + 1.780 X_1 + 0,210 X_2$ . Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,353 menunjukkan bahwa 35,3% variabilitas retensi karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan pengembangan karier. Hasil uji  $t$  menunjukkan bahwa motivasi kerja ( $t$  hitung = 5,102; sig. = 0,000) dan pengembangan karier ( $t$  hitung = 4,801; sig. = 0,000) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap retensi. Uji simultan ( $F$ ) menghasilkan  $F$  hitung sebesar 42,731 dengan signifikansi 0,000, yang berarti kedua variabel secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan. Seluruh hipotesis ( $H_1$ ,  $H_2$ , dan  $H_3$ ) diterima.

Penelitian ini menegaskan bahwa strategi peningkatan motivasi dan pengembangan karier yang dirancang secara efektif akan berdampak langsung terhadap peningkatan retensi karyawan dalam organisasi.

**Kata kunci :** motivasi kerja, pengembangan karier, retensi karyawan

## ABSTRACT

Selfira Putri Utamai 2025, Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Retensi Karyawan pada PT. Bukit Angkasa Makmur

Oleh

Selfira Putri Utami <sup>1</sup>

Khairul Bahrun, M.M <sup>2</sup>

This study aims to analyze the effect of work motivation and career development on employee retention at PT. Bukit Angkasa Makmur. The main issue addressed is the high turnover rate, which negatively affects operational stability and increases company costs. This research employs a quantitative approach using a survey method by distributing questionnaires to 160 respondents selected through purposive sampling. Data analysis was conducted using multiple linear regression to examine the partial and simultaneous influence of each variable.

The results show that work motivation ( $X_1$ ) and career development ( $X_2$ ) have a significant influence on employee retention ( $Y$ ). The obtained regression equation is:  $Y = 10.474 + 1.780 X_1 + 0.210X_2$ . The coefficient of determination ( $R^2$ ) value of 0.353 indicates that 35.3% of the variability in employee retention can be explained by work motivation and career development. The t-test results indicate that work motivation ( $t = 5.102$ ;  $sig. = 0.000$ ) and career development ( $t = 4.801$ ;  $sig. = 0.000$ ) significantly affect retention partially. The F-test shows an  $F$  value of 42.731 with a significance of 0.000, meaning that both variables simultaneously have a significant effect on employee retention. All hypotheses ( $H_1$ ,  $H_2$ , and  $H_3$ ) are accepted.

This study confirms that effectively designed strategies to enhance motivation and career development have a direct impact on increasing employee retention within the organization.

**Keywords** : work motivation, career development, employee retention

## DAFTAR ISI

Halaman

<b>HALAMAN COVER .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL.....</b>	<b>ii</b>
<b>PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI .....</b>	<b>v</b>
<b>SERTIFIKASI .....</b>	<b>vi</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vii</b>
<b>PERSEMBAHAN .....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>x</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	6
1.3 Rumusan Masalah.....	8
1.4 Tujuan .....	8
1.6 Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>10</b>
2.1 Deskripsi Konseptual .....	10
2.2 Retensi Karyawan .....	10
2.2.1 Pengertian Retensi Karyawan .....	10
2.2.2 Faktor Retensi Karyawan.....	14
2.2.3 Dimensi Retensi Karyawan.....	18
2.2.4 Indikator Retensi Karyawan .....	20
2.3 Motivasi Kerja.....	22
2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja .....	22
2.3.2 Dimensi Motivasi Kerja .....	23
2.3.3 Indikator Motivasi Kerja .....	27
2.3.4 Faktor Motivasi Kerja.....	30
2.4 Pengembangan Karier .....	35
2.4.1Pengertian Pengembangan Karier .....	35
2.4.2Indikator Pengembangan Karier .....	36
2.5. Hubungan Antar Variabel .....	38
2.5.1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Retensi Karyawan	38
2.5.2. Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Retensi Karyawan .....	39

2.6 Kerangka Konseptual.....	40
2.7 Difenisi Operasional .....	40
2.8 Hipotesis .....	42
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>43</b>
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	43
3.2 Jenis Penelitian .....	43
3.3 Populasi Dan Sampel .....	44
3.2.1 Populasi .....	44
3.2.2 Sampel .....	44
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	45
3.4.1 Wawancara .....	45
3.4.2 Angket/Kuesioner .....	45
3.5 Instrumen Penelitian .....	46
3.5.1 Uji Validitas.....	46
3.5.2 Uji Reabilitas .....	47
3.6 Uji Asumsi Klasik .....	48
3.6.1 Uji Normalitas .....	48
3.6.2 Uji Multikolinearitas.....	48
3.6.3 Uji Heteroskedastisitas .....	49
3.7 Teknik Analisis Data .....	49
3.7.1 Analisis Deskriptif .....	49
3.7.2 Analisis Regresi Linier Berganda.....	51
3.7.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	52
3.8 Uji Hipotesis.....	52
3.8.1 Uji – t (Uji parsial) .....	53
3.8.2 Uji F (Uji Simultan).....	54
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>55</b>
4.1 Gambaran Umum Perusahaan .....	55
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan .....	56
4.1.2 Visi Dan Misi Perusahaan .....	57
4.1.3. Sumber Daya Manusia.....	58
4.2. Deskripsi Identitas Responden.....	60
4.2.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ..	61
4.2.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	61
4.2.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja...	62
4.2.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan .....	62
4.3. Analisis Deskriptif Variabel Jawaban Responden .....	63
4.3.1. Motivasi Kerja (X1) .....	63
4.3.2. Variabel pengembangan karier (X2) .....	66
4.3.3. Variabel retensi karyawan (Y) .....	68
4.4. Uji Asumsi Klasik.....	70
4.4.1. Uji Normalitas.....	70

4.4.2. Uji Heteroskedastisitas.....	72
4.4.3. Uji Multikolinieritas .....	73
4.5. Uji Regresi Linear Berganda.....	74
4.6. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	76
4.7. Uji Hipotesis .....	77
4.7.1. Uji Parsial (Uji t) .....	77
4.7.2. Uji Simultan (Uji f) .....	79
4.8 Pembahasan .....	81
4.8.1. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Terhadap Retensi Kayawan) (Y).....	81
4.8.2. Pengaruh Pengembangan Karier (X1) Terhadap Retensi Kayawan (Y). .....	82
4.8.3. Pengaruh Pengembangan Karier (X1) Terhadap Retensi Kayawan) (Y).....	83
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>85</b>
5.1 Kesimpulan .....	85
5.2 Saran .....	85
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>88</b>

## DAFTAR ISI TABEL

Tabel 2.2 Definisi Operasional .....	40
Tabel 3.1 Instrumen Skala Likert.....	46
Tabel 3.2 Skala Interval .....	51
Tabel 4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	61
Tabel 4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	61
Tabel 4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	62
Tabel 4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan .....	62
Tabel 4.3.1 Tanggapan Responden Terhadap Variabel <i>Product Quality (X1)</i> .....	64
Tabel 4.3.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel pengembangan karier (X2) .....	66
Tabel 4.3.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel pengembangan karier (X2) .....	69
Tabel 4.4.1 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test .....	71
Tabel 4.4.2 Tabel Hasil Heteroskedastitas.....	72
Tabel 4.4.3 Hasil Uji Multikolinearitas.....	73
Tabel 4.5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	74
Tabel 4. 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	76
Tabel 4.7.1 Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t).....	78
Table 4.7.2 Hasil Uji Signifikal Simultan (Uji F).....	80

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.6 Kerangka Konseptual .....	40
--------------------------------------	----

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner penelitian .....	74
Lampiran 2 Rekapitulasi jawaban responden uji instrumen .....	99
Lampiran 3 Hasil uji validitas $X_1$ .....	100
Lampiran 4 Hasil uji validitas $X_2$ .....	101
Lampiran 5 Hasil uji validitas Y .....	102
Lampiran 6 Hasil uji reliabilitas .....	103
Lampiran 7 Hasil uji reliabilitas Y .....	104
Lampiran 8 Hasil uji normalitas .....	106
Lampiran 9 Hasil uji multikolinearitas .....	106
Lampiran 10 Hasil uji heteroskedastitas .....	106
Lampiran 11 Hasil uji analisis regresi linear berganda .....	106
Lampiran 12 Hasil uji koefisien determinasi .....	107
Lampiran 13 Hasil uji hipotesis t .....	107
Lampiran 14 Hasil uji hipotesis F .....	107
Lampiran 15 Hasil uji statistik deskriptif tanggapan responden x1 .....	108
Lampiran 16 Frekuensi tabel .....	108
Lampiran 17 Hasil uji statistik deskriptif tanggapan responden x2 .....	111
Lampiran 18 Frekuensi Tabel .....	111
Lampiran 19 Hasil uji statistik deskriptif tanggapan responden Y .....	114
Lampiran 20 Frekuensi Tabel .....	114

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Retensi karyawan menjadi salah satu isu penting dalam manajemen sumber daya manusia di era kompetisi global. Menurut García-Chas et al. (2024), perusahaan yang gagal mempertahankan karyawannya berisiko mengalami kerugian finansial, penurunan produktivitas, dan hilangnya pengetahuan organisasi. Di banyak industri, tingkat turnover yang tinggi memengaruhi keberlangsungan operasional serta kualitas layanan. Fenomena ini semakin relevan di tengah perubahan cepat dalam teknologi, ekspektasi karyawan, dan pasar tenaga kerja yang kompetitif. Perusahaan perlu memiliki strategi yang tepat untuk mempertahankan talenta terbaik demi menjaga keberlanjutan bisnis.

Turnover yang tinggi memicu serangkaian masalah bagi organisasi. Castro-Casal et al. (2024), biaya rekrutmen, pelatihan, dan adaptasi karyawan baru dapat mencapai 20–30% dari gaji tahunan mereka. Selain itu, kehilangan karyawan berpengalaman mengurangi kapasitas tim untuk bekerja efektif. Produktivitas menurun sementara rekan kerja yang bertahan menghadapi beban kerja tambahan. Situasi ini menciptakan siklus negatif yang sulit diputus jika perusahaan tidak memiliki program retensi yang efektif. Oleh karena itu, retensi karyawan perlu menjadi indikator kinerja strategis dalam pengelolaan SDM.

Perkembangan teknologi telah mengubah ekspektasi karyawan terhadap perusahaan. Li et al. (2020) menunjukkan bahwa generasi pekerja saat ini menginginkan lebih dari sekadar kompensasi, seperti fleksibilitas kerja, peluang pengembangan diri, dan budaya kerja inklusif. Perusahaan yang tidak mampu memenuhi ekspektasi ini cenderung kehilangan talenta berpotensi tinggi. Dalam konteks ini, retensi bukan sekadar mempertahankan karyawan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan profesional dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

Organisasi yang mampu mempertahankan karyawannya dalam jangka panjang memiliki keunggulan kompetitif. Ahmad et al. (2021) menekankan bahwa retensi karyawan berkorelasi positif dengan kepuasan pelanggan, kualitas produk, dan inovasi. Karyawan yang merasa dihargai dan memiliki prospek karier yang jelas cenderung berkontribusi lebih besar terhadap keberhasilan perusahaan. Sebaliknya, turnover yang tinggi menghambat pencapaian target strategis. Oleh karena itu, retensi harus menjadi prioritas dalam perencanaan sumber daya manusia.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor kunci dalam meningkatkan retensi karyawan. Ryan dan Deci (2020) bahwa motivasi intrinsik, seperti kepuasan atas pencapaian pribadi, dan motivasi ekstrinsik, seperti penghargaan finansial, keduanya berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif, terlibat, dan memiliki komitmen untuk bertahan di perusahaan. Tanpa motivasi yang memadai, bahkan kompensasi tinggi tidak selalu mampu mencegah turnover.

Pengakuan terhadap kinerja menjadi pendorong motivasi yang signifikan. Hutaeruk et al. (2021) penghargaan, baik finansial maupun non-finansial, dapat meningkatkan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Perusahaan yang konsisten memberikan apresiasi membangun rasa percaya diri dan kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang pada gilirannya menurunkan niat untuk pindah kerja. Kurangnya apresiasi justru dapat memicu turunnya motivasi dan retensi.

Pengembangan karier adalah faktor strategis dalam mempertahankan karyawan. Romanello et al. (2021) bahwa peluang pelatihan, promosi, dan mentoring menciptakan rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan. Karyawan yang melihat jalur karier yang jelas merasa masa depannya lebih terjamin, sehingga menurunkan *turnover intention*. Sebaliknya, minimnya kesempatan pengembangan memicu rasa stagnasi yang membuat karyawan mencari peluang di tempat lain.

Pengembangan karier yang efektif juga menjadi sumber motivasi. Li et al. (2020) kesempatan belajar keterampilan baru dan menghadapi tantangan pekerjaan dapat memicu semangat kerja yang berkelanjutan. Ketika karyawan merasa perusahaan berinvestasi pada pengembangan mereka, loyalitas meningkat secara signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan pengembangan karier saling terkait erat dalam membentuk retensi.

Sektor industri berat seperti pertambangan dan energi menghadapi tantangan retensi yang unik. Wang et al. (2020) mencatat bahwa lokasi kerja yang terpencil, tuntutan fisik, dan risiko pekerjaan tinggi memengaruhi niat

bertahan karyawan. Dalam kondisi ini, program motivasi kerja dan pengembangan karier harus dirancang lebih adaptif agar mampu mengimbangi tantangan lingkungan kerja yang keras.

PT. Bukit Angkasa Makmur (PT. BAM) adalah perusahaan yang bergerak di bidang penampungan karet dari petani. Perusahaan ini mempekerjakan 161 karyawan dengan berbagai latar belakang dan keahlian. PT. BAM menghadapi tuntutan untuk mempertahankan tenaga kerja yang kompeten agar dapat bersaing di pasar. Stabilitas tenaga kerja menjadi kunci keberhasilan operasional perusahaan.

Berdasarkan pengamatan awal, PT. BAM mengalami tantangan dalam mempertahankan karyawan, ditandai dengan adanya pergantian tenaga kerja dalam beberapa tahun terakhir. Turnover ini berdampak pada peningkatan biaya rekrutmen dan pelatihan, serta menurunkan produktivitas. Kondisi ini mengindikasikan adanya faktor-faktor internal, termasuk motivasi kerja dan peluang pengembangan karier, yang memerlukan evaluasi lebih mendalam.

Hasil wawancara dengan beberapa karyawan PT. BAM menunjukkan adanya keluhan terkait kurangnya apresiasi atas kinerja dan terbatasnya insentif. Kondisi ini dapat menurunkan motivasi kerja, sebagaimana dijelaskan oleh Ryan dan Deci (2020) bahwa kurangnya penghargaan mengurangi keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Akibatnya, retensi menjadi sulit dipertahankan.

Selain motivasi, peluang pengembangan karier di PT. BAM dinilai masih terbatas. Beberapa karyawan merasa tidak ada kejelasan jalur promosi

atau kesempatan pelatihan yang memadai. Menurut Romanello et al. (2021), ketidakjelasan jalur karier dapat mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan lain yang menawarkan prospek lebih jelas. Hal ini menjadi salah satu penyebab tingginya turnover di PT. BAM.

Ketika masalah motivasi kerja dan pengembangan karier terjadi secara bersamaan, dampaknya terhadap retensi akan semakin besar. Nguyen et al. (2021) loyalitas karyawan terbentuk dari kombinasi motivasi yang tinggi dan prospek karier yang menjanjikan. Tanpa keduanya, perusahaan akan kesulitan mempertahankan talenta terbaik, sebagaimana yang mulai terlihat di PT. BAM.

Turnover yang terjadi di PT. BAM berdampak pada hilangnya pengetahuan dan keterampilan yang telah dibangun selama bertahun-tahun. Hal ini sejalan dengan temuan Li et al. (2020) bahwa hilangnya *organizational knowledge* dapat menurunkan inovasi dan efektivitas kerja tim. Dampak jangka panjangnya adalah penurunan daya saing perusahaan.

Penting untuk mengidentifikasi pengaruh motivasi kerja dan pengembangan karier terhadap retensi karyawan di PT. BAM. Hasil penelitian ini akan membantu manajemen merumuskan strategi retensi yang tepat. Pendekatan berbasis data akan memastikan kebijakan yang diambil mampu meningkatkan motivasi, memperjelas jalur karier, dan pada akhirnya mempertahankan karyawan yang kompeten.

Penelitian ini berkontribusi pada literatur manajemen sumber daya manusia dengan memberikan bukti empiris mengenai hubungan antara

motivasi kerja, pengembangan karier, dan retensi. Sejalan dengan model yang dikemukakan oleh Deci dan Ryan (2020) serta Romanello et al. (2021), motivasi dan pengembangan karier merupakan determinan penting dari retensi karyawan di berbagai konteks industri.

Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi PT. BAM untuk mengembangkan kebijakan yang meningkatkan kepuasan kerja, memperluas peluang karier, dan membangun budaya apresiasi. Kebijakan yang tepat akan meningkatkan retensi, mengurangi biaya turnover, dan memperkuat daya saing perusahaan di pasar tenaga kerja.

Berdasarkan uraian di atas, jelas bahwa permasalahan retensi karyawan di PT. BAM berkaitan erat dengan motivasi kerja dan pengembangan karier. Oleh karena itu, penelitian berjudul "*Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karier terhadap Retensi Karyawan pada PT. Bukit Angkasa Makmur*" perlu dilakukan untuk mengidentifikasi sejauh mana kedua variabel tersebut memengaruhi retensi, sehingga dapat dirumuskan strategi yang efektif untuk mempertahankan tenaga kerja berkualitas.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

1. Turnover karyawan yang tinggi menjadi tantangan signifikan bagi organisasi dalam menjaga stabilitas operasional dan keberlanjutan bisnis. Tingginya tingkat turnover dapat mengindikasikan adanya masalah dalam retensi karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan biaya perekrutan,

pelatihan, dan waktu adaptasi tenaga kerja baru. Hal ini dapat mengganggu produktivitas serta kinerja organisasi secara keseluruhan.

2. Motivasi kerja yang rendah pada karyawan dapat berdampak pada penurunan kinerja individu maupun organisasi. Rendahnya motivasi sering kali disebabkan oleh kurangnya insentif, penghargaan atas pencapaian, atau peluang untuk berkembang. Kondisi ini berpotensi menciptakan ketidakpuasan kerja yang memengaruhi tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan.
3. Kurangnya program pengembangan karier yang jelas dapat memicu karyawan merasa stagnan dalam pekerjaannya. Karyawan yang tidak melihat prospek karier yang menjanjikan sering kali kehilangan minat untuk bertahan lama di organisasi. Hal ini juga berdampak pada kurangnya kompetensi yang dibutuhkan untuk menghadapi tantangan bisnis yang dinamis.
4. Keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi yang tidak terjaga sering kali menjadi alasan utama karyawan meninggalkan organisasi. Perusahaan yang gagal memberikan fleksibilitas kerja berisiko kehilangan tenaga kerja yang berbakat, terutama generasi muda yang sangat menghargai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
5. Kurangnya komunikasi dan hubungan interpersonal yang positif di tempat kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang kurang kondusif. Karyawan yang merasa tidak didengar atau dihargai cenderung kehilangan

keterlibatan emosional dengan organisasi, yang pada akhirnya memengaruhi tingkat motivasi dan retensi mereka.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi dan batasan masalah yang telah ditentukan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap retensi karyawan di PT. Bukit Angkasa Makmur ?
2. Apakah pengembangan karier berpengaruh terhadap retensi karyawan di PT. Bukit Angkasa Makmur ?
3. Apakah motivasi kerja dan pengembangan karier berpengaruh terhadap retensi karyawan di PT. Bukit Angkasa Makmur ?

### **1.4 Tujuan**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disusun, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap retensi karyawan di PT. Bukit Angkasa Makmur
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karier terhadap retensi karyawan di PT. Bukit Angkasa Makmur
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan pengembangan karier terhadap retensi karyawan di PT. Bukit Angkasa Makmur

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat yang positif, antara lain:

1. Bagi Mahasiswa

Bagi mahasiswa dapat dipergunakan sebagai alat informasi dan penyelesaian permasalahan kompleks yang ada kaitanya dengan kepuasan bagi pengguna.

2. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini memberikan kontribusi dalam pengembangan literatur terkait motivasi kerja, pengembangan karir dan ritensi karyawan

3. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan referensi bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji pengaruh motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap retensi karyawan.