

Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Di PT. Evans Lestari (Tamarind Estate) Desa Suro Kabupaten Musi Rawas

**Disusun Oleh:
Paris Rifki Abdillah**

Eti Arini, SE.,MM

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, karena keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kualitas dan kinerja karyawan yang dimilikinya. Oleh sebab itu, perusahaan perlu memberikan perhatian serius terhadap faktor-faktor yang dapat mempengaruhi retensi karyawan, seperti Pelatihan Kerja, kompensasi dan Kepuasan Kerja. Hal ini juga berlaku bagi PT. Evans Lestari (Tamarind Estate) Desa Suro Kabupaten Musi Rawas”. yang bergerak di bidang industri dan terus berupaya meningkatkan efektivitas serta produktivitas kerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t, uji F, serta koefisien determinasi (R^2).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, dengan nilai signifikansi $0,021 < 0,05$ dan koefisien regresi sebesar 0,371. Hal ini berarti bahwa semakin baik pelaksanaan pelatihan kerja, maka semakin tinggi tingkat retensi karyawan. Kompensasi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, dengan nilai signifikansi $0,012 < 0,05$ dan koefisien regresi sebesar 0,245. Artinya, semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi keinginan karyawan untuk bertahan. Kepuasan kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, dengan nilai signifikansi $0,024 < 0,05$ dan koefisien regresi sebesar 0,257. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka semakin besar kemungkinan karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan. Jika dilihat dari nilai Adjusted R-Square yang besarnya 0,620 menunjukkan bahwa Pengaruh variabel Pelatihan (X_1) Kompensasi (X_2) Dan Kepuasan Kerja (X_3) adalah sebesar 62%.

Kata Kunci: Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Retensi Karyawan

The Impact of Training, Compensation, and Job Satisfaction on Employee Retention at PT. Evans Lestari (Tamarind Estate), Suro Village, Musi Rawas Regency

Compiled By:
Paris Rifki Abdillah¹
Eti Arini, SE.,MM²

ABSTRACT

Human resources are an important asset in an organization or company, because the success of the company is highly dependent on the quality and performance of its employees. Therefore, companies need to pay serious attention to factors that can affect employee retention, such as Job Training, compensation and Job Satisfaction. This also applies to PT. Evans Lestari (Tamarind Estate) Suro Village, Musi Rawas Regency. which operates in the industrial sector and continues to strive to improve the effectiveness and productivity of employee work. The research method used is a quantitative method with a survey approach. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression analysis, validity tests, reliability tests, classical assumption tests, t-tests, F-tests, and coefficients of determination (R^2).

The results of the study indicate that training has a positive and significant effect on employee retention, with a significance value of $0.021 < 0.05$ and a regression coefficient of 0.371. This means that the better the implementation of job training, the higher the employee retention rate. Compensation is also proven to have a positive and significant effect on employee retention, with a significance value of $0.012 < 0.05$ and a regression coefficient of 0.245. This means that the better the compensation provided by the company, the higher the employee's desire to stay. Job satisfaction also has a positive and significant effect on employee retention, with a significance value of $0.024 < 0.05$ and a regression coefficient of 0.257. This shows that the higher the level of job satisfaction, the more likely employees are to stay in the company. When viewed from the Adjusted R-Square value of 0.620, it shows that the proportion of the impact of the Training (X1) Compensation (X2) and Job Satisfaction (X3) variables is 62%.

Keywords: Impact of Training, Compensation, Job Satisfaction and Employee Retention

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Menurut Rahardjo, (2022) Masalah yang sering dihadapi suatu organisasi saat ini adalah kegagalan mengelola sumber daya manusia dan menemukan sumber daya manusia yang profesional dan terampil sehingga dapat mengakibatkan timbulnya hambatan dalam pencapaian tujuan dalam organisasi. Suatu organisasi mengharapkan para karyawan dapat berprestasi dan mampu menciptakan keadaan yang kondusif untuk menghindari pengaruh negatif terhadap efektivitas kerja dan kejenuhan kerja yang mengakibatkan kinerja karyawan mengalami penurunan.

Jika suatu organisasi ingin terus berkembang harus dituntut untuk memiliki karyawan yang berkualitas. Karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh organisasi. Untuk memperoleh karyawan yang memiliki kinerja baik maka diperlukan penerapan kinerja (Edy et al., 2024). Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam Suatu perusahaan dapat ditentukan oleh beberapa faktor dan kondisi yang baik yang berasal dari dalam diri karyawan ataupun yang berasal dari luar individu karyawan seperti Pelatihan kerja, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja.

Karyawan merupakan elemen vital dalam perusahaan karena kontribusinya yang signifikan terhadap pencapaian target serta perkembangan bisnis. Untuk mencapai pertumbuhan yang optimal, perusahaan memerlukan karyawan dengan keterampilan tinggi dan komitmen yang kuat. Mempertahankan karyawan yang

berkualitas menjadi faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi, terutama di tengah persaingan global yang semakin meningkat. (Kurniawan Dp, 2020)

Upaya mempertahankan karyawan merupakan strategi yang diterapkan perusahaan guna memastikan tenaga kerja yang berpotensi tetap bertahan. Hal ini dilakukan dengan memperhatikan berbagai faktor yang dapat meningkatkan Pelatihan kerja, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja terhadap perusahaan. Retensi karyawan dianggap sebagai aspek krusial dalam keberhasilan sebuah organisasi karena dapat mengatasi tantangan dalam manajemen SDM serta menjamin kelangsungan operasional perusahaan. (Permatasari et al., 2020).

Menurut Poluakan, (2023) Salah satu faktor utama yang memengaruhi Retensi Karyawan adalah Pelatihan Kerja adalah merupakan hal paling penting, karena berfokus pada keterampilan khusus dan membantu karyawan mengatasi kelemahan dalam pekerjaan mereka. Karyawan yang berpotensi tinggi, akan berinovasi dalam menciptakan suasana bekerja yang efektif. Terdapat banyak contoh yang memperlihatkan bagaimana pelatihan dapat berkontribusi pada daya saing perusahaan.

Menurut Poluakan, (2023) faktor selanjutnya yang memengaruhi Retensi Karyawan adalah Kompensasi. Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan para manajer baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang karyawan, Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Dengan pemberian

kompensasi yang tinggi kepada seorang pegawai mengandung keterkaitan bahwa organisasi akan memanfaatkan tenaga pegawai termasuk dengan seefisien dan seefektif mungkin. Karena dengan aturan begitu, organisasi berhubungan akan mencapai manfaat atau profit semaksimal mungkin. Disinilah produktifitas pegawai amat sangat menentukan.

Selain Kompensasi, Kepuasan Kerja juga menjadi faktor penting yang menentukan retensi karyawan. Karyawan yang mempunyai tingkat kepuasan kerja tinggi akan cenderung lebih berkomitmen dan memberikan kontribusi serta memiliki dedikasi tinggi terhadap perusahaan dan akhirnya mempunyai kemauan untuk bekerja lebih keras dan lebih produktif. Sebaliknya, karyawan dengan tingkat kepuasan kerja rendah cenderung akan melakukan turnover, serta menurunnya kedisiplinan dan produktivitas kerja (Robbins, 2012).

Pentingnya kajian tentang kepuasan kerja banyak diungkapkan dalam penelitianpenelitian terdahulu, dan dalam penelitian tersebut diungkapkan banyaknya faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, seperti isi pekerjaan, otonomi, kejelasan peran, evaluasi kinerja, manajemen, kompensasi, gaji, reward, lingkungan kerja, lingkungan fisik, hubungan karyawan dengan atasan, hubungan karyawan dengan rekan kerja, promosi dan pelatihan (Setyawati, 2024)

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, karena keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kualitas dan kinerja karyawan yang dimilikinya. Oleh sebab itu, perusahaan perlu memberikan perhatian serius terhadap faktor-faktor yang dapat mempengaruhi retensi karyawan, seperti Pelatihan Kerja, kompensasi dan Kepuasan Kerja. Hal ini juga

berlaku bagi PT. Evans Lestari (Tamarind Estate) Desa Suro Kabupaten Musi Rawas”. yang bergerak di bidang industri dan terus berupaya meningkatkan efektivitas serta produktivitas kerja karyawan.

Untuk memperoleh pemahaman awal mengenai faktor penyebab permasalahan tersebut, peneliti melakukan pra-survei terhadap 3 karyawan yaitu NM, PW dan DA pada tanggal 27 November 2025 yang dipilih secara purposive. Hasil pra-survei menunjukkan bahwa seluruh responden menyatakan program pelatihan kerja yang diberikan perusahaan belum sesuai dengan kebutuhan kompetensi pekerjaan dan belum dilakukan secara konsisten. Selain itu, dua dari tiga karyawan menyatakan bahwa kompensasi yang diterima belum kompetitif dan belum mencerminkan beban serta tanggung jawab kerja.

Di sisi lain, dua responden juga mengaku kurang puas terhadap kondisi kerja, terutama terkait fasilitas pendukung dan kesempatan pengembangan karier, sehingga berpengaruh pada rendahnya semangat kerja. Bahkan, dua karyawan mengungkapkan keinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain, yang menunjukkan adanya kecenderungan rendahnya retensi karyawan di perusahaan.

Temuan awal tersebut mengindikasikan bahwa belum optimalnya Pelatihan Kerja, ketidaksesuaian Kompensasi, dan rendahnya Kepuasan Kerja diduga menjadi penyebab utama menurunnya Retensi Karyawan pada PT. Evans Lestari (Tamarind Estate) Desa Suro Kabupaten Musi Rawas. Apabila tidak segera ditangani, kondisi ini berpotensi menimbulkan penurunan produktivitas dan menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan penelitian

lebih lanjut mengenai Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Retensi Karyawan di perusahaan tersebut.

Meskipun penelitian mengenai Pelatihan Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Retensi Karyawan telah banyak dilakukan, hasil penelitian terdahulu masih menunjukkan adanya perbedaan temuan mengenai pengaruh masing-masing variabel terhadap retensi karyawan. Pelatihan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja secara teoritis dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk bertahan dalam perusahaan, namun dalam kondisi tertentu faktor-faktor tersebut belum tentu memberikan pengaruh yang sama.

Selain itu, masih terbatasnya penelitian yang menguji Pelatihan Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap Retensi Karyawan pada perusahaan perkebunan. Karakteristik pekerjaan pada perusahaan perkebunan memiliki kondisi dan tuntutan yang berbeda dengan sektor lainnya. Oleh karena itu, penelitian pada PT. Evans Lestari (Tamarind Estate) Desa Suro Kabupaten Musi Rawas diperlukan untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap retensi karyawan sekaligus mengisi kesenjangan penelitian yang ada.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penting dilakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis **“Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan PT. Evans Lestari (Tamarind Estate) Desa Suro Kabupaten Musi Rawas”** sangat penting dilakukan untuk mengetahui sejauh mana ketiga faktor tersebut memengaruhi retensi karyawan, serta memberikan masukan yang berguna bagi perusahaan dalam

meningkatkan kebijakan manajemen sumber daya manusia agar lebih efektif dan produktif

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

- 1 Program pelatihan yang dilaksanakan belum sepenuhnya mampu meningkatkan keterampilan dan motivasi karyawan.
- 2 Sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan belum memberikan kepuasan dan keadilan bagi seluruh karyawan.
- 3 Tingkat kepuasan kerja karyawan yang bervariasi dapat berpengaruh terhadap loyalitas dan retensi karyawan.
- 4 Diketahui bahwa perusahaan sedang menghadapi tantangan terkait rendahnya retensi karyawan. Sehingga memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan dalam perusahaan.

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi pada kajian mengenai Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Retensi Karyawan pada PT. Evans Lestari (Tamarind Estate) Desa Suro Kabupaten Musi Rawas. Penelitian ini tidak membahas faktor lain di luar ketiga variabel tersebut.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka peneliti merumuskan masalah pada penelitian ini sebagai berikut :

- 1 Apakah pelatihan (X_1) berpengaruh terhadap retensi karyawan (Y) di PT. Evans Lestari (Tamarind Estate) Desa Suro Kabupaten Musi Rawas?
- 2 Apakah kompensasi (X_2) berpengaruh terhadap retensi karyawan (Y) di PT. Evans Lestari (Tamarind Estate) Desa Suro Kabupaten Musi Rawas?
- 3 Apakah kepuasan kerja (X_3) berpengaruh terhadap retensi karyawan (Y) di PT. Evans Lestari (Tamarind Estate) Desa Suro Kabupaten Musi Rawas?
- 4 Apakah pelatihan (X_1), kompensasi (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap retensi karyawan (Y) di PT. Evans Lestari (Tamarind Estate) Desa Suro Kabupaten Musi Rawas?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

- 1 Untuk mengetahui Pengaruh pelatihan (X_1) terhadap retensi karyawan (Y) di PT. Evans Lestari (Tamarind Estate) Desa Suro Kabupaten Musi Rawas.
- 2 Untuk mengetahui Pengaruh kompensasi (X_2) terhadap retensi karyawan (Y) di PT. Evans Lestari (Tamarind Estate) Desa Suro Kabupaten Musi Rawas.
- 3 Untuk mengetahui Pengaruh kepuasan kerja (X_3) terhadap retensi karyawan (Y) di PT. Evans Lestari (Tamarind Estate) Desa Suro Kabupaten Musi Rawas.

- 4 Untuk mengetahui Pengaruh pelatihan (X_1), kompensasi (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) secara bersama-sama terhadap retensi karyawan (Y) PT. Evans Lestari (Tamarind Estate) Desa Suro Kabupaten Musi Rawas

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

1. Pengembangan Literatur Sumber Daya Manusia

Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait hubungan antara pelatihan kerja, kompensasi, kepuasan kerja, dan retensi karyawan. Hasil penelitian dapat menjadi referensi bagi penelitian lanjutan dalam topik yang sama.

2. Menjadi Dasar Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi acuan dan rujukan bagi akademisi yang ingin meneliti variabel yang sama dalam konteks perusahaan berbeda atau menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau lingkungan kerja.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Masukan bagi PT. Evans Lestari

Hasil penelitian ini dapat membantu perusahaan dalam melihat apakah program pelatihan kerja, sistem kompensasi, dan upaya peningkatan kepuasan kerja saat ini sudah efektif dalam mendukung retensi karyawan.

2. Manfaat untuk Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan, serta pemahaman peneliti mengenai penerapan manajemen sumber daya manusia,

khususnya yang berkaitan dengan pelatihan, kompensasi, kepuasan kerja, dan retensi karyawan dalam konteks dunia kerja nyata.

3. Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi, pembanding, dan dasar pengembangan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik mengkaji topik serupa, khususnya mengenai pelatihan, kompensasi, kepuasan kerja, dan retensi karyawan.

