

Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Pada Generasi Z Di Bandar Lampung

Galang Prajodi, Wulan Rezky Amalya,

Universitas Teknokrat Indonesia

E-mail : galangprajodi020799@gmail.com, wulan.rezky@teknokrat.ac.id

Diajukan : 27 September 2024
Direvisi : 06 Oktober 2024
Diterima : 15 Oktober 2024

ABSTRACT

This research aims to examine the influence of Career Development and Compensation on Employee Retention in Generation Z in Bandar Lampung. The sample for this research consisted of 175 respondents who were Generation Z employees in Bandar Lampung. This research methodology uses a quantitative approach and the data source used for research is primary data obtained through distributing questionnaires via Google Form. The data analysis method used is descriptive statistical analysis, validity test, reliability test, T test, F test, and multiple linear regression test consisting of the coefficient of determination (R²). Next, it was processed using IBM SPSS version 25 application software. The results of this research show that Career Development has no significant effect on employee retention in Generation Z in Bandar Lampung and Compensation has a significant effect on employee retention in Generation Z in Bandar Lampung.

Keywords: *Carrer Development, Compensation, Employee Retention*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Retensi Karyawan pada Generasi Z di Bandar Lampung. Sampel penelitian ini berjumlah 175 responden yang merupakan karyawan Generasi Z di Bandar Lampung. Metodologi penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan sumber data yang digunakan untuk penelitian adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuisioner melalui Google Form. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, uji vliditas, uji reliabilitas, uji T, uji F, dan uji regresi linier berganda yang terdiri dari koefisien determinasi (R²). Selanjutnya diolah dengan perangkat lunak aplikasi IBM SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karir tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan pada Generasi Z di Bandar Lampung dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan pada Generasi Z di Bandar Lampung.

Kata Kunci: Pengembangan Karir, Kompensasi, Retensi Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam sebuah organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas kerja karyawannya, yang akan berdampak langsung pada kemajuan atau kemunduran suatu organisasi. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi retensi karyawan adalah pengembangan karir dan kompensasi. Retensi karyawan merupakan strategi yang dilakukan

perusahaan untuk mempertahankan individu atau karyawan yang berbakat dengan mendorong mereka untuk memberikan kontribusi yang lebih besar kepada perusahaan. Menjaga retensi karyawan dalam jangka panjang, terutama karyawan yang terbaik merupakan tantangan bagi setiap perusahaan dan organisasi (Wijaya *et. al.*, 2021). Generasi Z merupakan angkatan kerja yang didominasi oleh digital native yang percaya diri dan tidak bisa melepaskan

kesehariannya dari teknologi. Generasi ini menjadi angin segar di dunia kerja terutama karena mereka lebih pintar dalam menggunakan teknologi (*tech savy*) dan mudah beradaptasi dengan teknologi baru. Namun, Generasi Z juga dikenal sebagai generasi yang cenderung berpindah-pindah pekerjaan dari satu perusahaan ke perusahaan lainnya. Fenomena yang ada pada Generasi Z di Bandar Lampung menunjukkan bahwa kurangnya kemampuan yang dimiliki karyawan dapat menyebabkan kinerja mereka menurun. Menurunnya kinerja karyawan Generasi Z di Bandar Lampung disebabkan oleh kurangnya pengalaman terkait kompetensi kerja yang dimiliki karyawan. Hal ini disebabkan karena, kurang efektif dan maksimalnya program pelatihan kerja dan pengembangan karir yang diberikan perusahaan kepada karyawannya.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengembangan karir, dan kompensasi berpengaruh terhadap retensi karyawan pada Generasi Z di Bandar Lampung. Tujuan dari penelitian ini pun untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap retensi karyawan pada Generasi Z di Bandar Lampung.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Perceived Organizational Support terhadap Retensi Karyawan pada Generasi Z di Bandar Lampung”.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengembangan karir merupakan kegiatan organisasi dalam mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki jabatan-jabatan yang tersedia dan dibentuk dalam organisasi yang bersangkutan baik sekarang maupun di masa yang akan datang. Menurut Rahmawati (2020) pengembangan karir terdiri dari perbaikan-perbaikan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai karir yang diinginkan. Pemberian pengembangan karir oleh suatu perusahaan akan membentuk pola karir seseorang, cara pengambilan keputusan, dan meningkatkan pengetahuan,

keterampilan, serta kemampuan individu, sehingga retensi karyawan dapat meningkat (Dharmawan, 2023). Menurut Hidayat (2022), pengembangan karir merupakan kegiatan organisasi yang mempersiapkan seorang pegawai untuk menduduki jabatan-jabatan yang tersedia dan dibentuk dalam suatu organisasi tertentu saat ini dan di masa yang akan datang. Menurut Nadialista et. al., (2021), pengembangan karir bukanlah sekedar promosi posisi atau jabatan yang lebih tinggi, tetapi salah satu dorongan agar karyawan lebih maju dalam bekerja yaitu dengan cara meningkatkan keahlian atau keterampilan dan pengetahuannya sehingga dapat menjadikan karyawan lebih berprestasi. Pengembangan karir sendiri memiliki manfaat dan tujuan untuk menyesuaikan tujuan dan kebutuhan karyawan dengan kesempatan berkarir yang telah disediakan perusahaan saat ini dan di masa depan (Tri Joko, 2019). Dalam organisasi, pengembangan karir bermanfaat bagi perusahaan karena dapat mengetahui ketersediaan karyawan yang akan menempati posisi yang kosong dimasa yang akan datang (Nadialista et. al., 2021). menurut (Fauzi et. al., 2022) Indikator dari pengembangan karir yaitu pendidikan dan pelatihan, promosi, dan mutasi. Sedangkan menurut Wirayudha et. al., (2020) indikator pengembangan karir adalah perlakuan yang adil dalam berkarir, kepedulian atasan dan kompensasi.

Selain itu, faktor lain yang dapat mempengaruhi retensi karyawan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Juhaeti, 2022). Kompensasi merupakan segala pendapatan baik berupa uang, barang, atau tunjangan yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, indikatornya adalah upah

atau gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas (Afandi, 2021). Jika karyawan diberi kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab yang mereka lakukan, maka akan berpengaruh pada karyawan untuk tetap bertahan di suatu perusahaan (Sukmadewi *et. al.*, 2020). Menurut Kasmir, (2019) kompensasi adalah imbalan yang ditawarkan oleh perusahaan kepada karyawannya, baik bersifat finansial maupun non-finansial. Menurut Hartawati *et. al.*, (2020) kompensasi adalah sejumlah uang atau benda yang diterima oleh seorang karyawan, baik langsung maupun tidak langsung, sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut (Wirayudha *et. al.*, 2020) indikator kompensasi yaitu gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas.

Menurut Jonathan, (2019) retensi karyawan merupakan segala bentuk cara yang digunakan oleh perusahaan dalam mempertahankan karyawannya yang kompeten dan berkualitas agar tetap bertahan dalam jangka waktu yang relatif lama di perusahaan. Sedangkan menurut Qomariah *et. al.*, (2023) retensi karyawan merupakan strategi untuk mempertahankan individu-individu yang berbakat dengan mendorong mereka untuk memberikan kontribusi yang lebih besar kepada perusahaan. Menurut Elsa *et. al.*, (2019) retensi karyawan merupakan kemampuan perusahaan dalam mempertahankan karyawan potensial yang dimiliki perusahaan untuk tetap loyal terhadap perusahaan. Menurut (Rahyuda *et. al.*, 2022) indikator retensi karyawan adalah peluang karir organisasi, penghargaan dan hubungankaryawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian deskriptif dan verifikatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Generasi Z yang bekerja di perusahaan atau instansi baik swasta maupun pemerintah di Bandar Lampung. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah non probability sampling, dengan menggunakan jenis purposive sampling.

Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 175 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner online. Kuesioner online akan disebarluaskan kepada karyawan Generasi Z yang ada di Bandar Lampung melalui media sosial dan aplikasi perpesanan instan. Kuesioner online tersebut berisi pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan variabel penelitian, yaitu pengembangan karir, kompensasi, dan retensi karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Isi Hasil dan Pembahasan

Uji t digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a			
Model	t	Sig.	Keterangan
Pengembangan Karir (X1)	0,822	0,412	Tidak Signifikan
Kompensasi (X2)	2,093	0,038	Signifikan

Sumber: Data diolah peneliti, (2024)

Berdasarkan Tabel diatas, uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan pada tingkat signifikansi 0,05 sedangkan nilai t.tabel dapat dihitung pada tabel t-test dengan rumus ($df = n-k$) atau ($df = 175-4 = 171$), sehingga diperoleh t.tabel sebesar 1,973. Untuk mengetahui besarnya masing-masing variabel independent secara parsial terhadap variabel dependent adalah sebagai berikut :

Uji hipotesis 1, pengembangan karir (X1) terhadap retensi karyawan (Y). Berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh $t_{hitung} 0,822 < t_{tabel} 1,973$ dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar $0,412 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir (X1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan (Y) pada Generasi Z di Bandar Lampung. Artinya pengembangan karir yang di dapat oleh karyawan tidak dapat meningkatkan retensi karyawan, hal ini disebabkan karena karyawan Generasi Z cenderung merasa bahwa ada ketidaksesuaian antara pengembangan karir yang diberikan dan rencana pertumbuhan pribadi karyawan. Dan karyawan juga merasa program

pengembangan karir yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan minat, bakat, dan tujuan karir mereka, hal ini membuat karyawan merasa bahwa program pengembangan karir tersebut tidak bermanfaat bagi mereka dan tidak membantu mereka mencapai tujuan karir mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Alias, N.E. *et al.* 2019).

Uji hipotesis 2 kompensasi (X2) terhadap retensi karyawan (Y). Berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh $t_{hitung} 2,093 > t_{tabel} 1,973$ dengan tingkat signifikan 0,05 yaitu sebesar $0,038 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan (Y) pada Generasi Z di Bandar Lampung. Semakin tinggi perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan Generasi Z di Bandar Lampung maka tingkat retensi karyawan juga akan semakin tinggi, sebaliknya jika tingkat kompensasi yang dirasakan oleh karyawan rendah maka akan semakin rendah pula tingkat retensi karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa retensi karyawan dipengaruhi oleh kompensasi, sebab semakin menarik faktor kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka akan semakin mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan atau berpindah ke perusahaan lain sehingga retensi karyawan dapat terjaga. Sebaliknya semakin rendah tingkat kompensasi yang diterima oleh karyawan maka akan semakin mendorong karyawan untuk meninggalkan atau berpindah ke perusahaan lain. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Wirayudha dkk, 2020).

ISI HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	171,004	3	57,001	32,497	.000 ^b
	Residual	299,945	171	1,754		
	Total	470,949	174			

Sumber: Data diolah peneliti, (2024)

Berdasarkan hasil hasil uji F yang telah dilakukan nilai $t_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $32,497 > 2,66$ dengan tingkat signifikan 0,05 yaitu sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat

disimpulkan bahwa hipotesis ke-tiga (H3) diterima, yang berarti Pengembangan Karir (X1) dan Kompensasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan (Y) pada Generasi Z di Bandar Lampung.

Dapat dilihat berdasarkan item pernyataan yang terdapat pada kuesioner variabel retensi karyawan (Y) terdiri dari 3 pernyataan kuesioner. Nilai mean tertinggi pertama terdapat pada item pernyataan “Saya bertahan karena perusahaan menyediakan peluang karir yang sama bagi setiap karyawan”. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden yang memiliki tingkat kesetujuan tinggi kedua yaitu karyawan akan bertahan apabila perusahaan menyediakan peluang karir. Sedangkan untuk nilai mean tertinggi kedua terdapat pada item pernyataan “Saya bertahan karena perusahaan selalu memberikan kompensasi atas kinerja yang diselesaikan”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan akan bertahan apabila mereka mendapatkan kompensasi atas kinerja yang telah diselesaikan. Dan nilai mean tertinggi ketiga terdapat pada item pernyataan “Saya bertahan karena rekan kerja tidak pernah bertindak diskriminatif”. Hal ini menunjukkan bahwa dalam konteks retensi karyawan responden cenderung akan bertahan di dalam suatu perusahaan apabila rekan kerja tidak pernah bertindak diskriminatif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Budi Sutaet. al., 2019) dalam penelitiannya menunjukkan hasil bahwa kompensasi, persepsi dukungan organisasi, dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Elsa *et al.*, 2019) dalam penelitiannya menunjukkan hasil bahwa kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh (Rahyuda *et al.*, 2022) dalam penelitiannya menunjukkan hasil bahwa kompensasi dan perceived organizational support berpengaruh positif terhadap retensi karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Penembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Pada Generasi Z di Bandar Lampung, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan pada Generasi Z di Bandar Lampung, kemudian Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan pada generasi Z di Bandar Lampung dan Pengembangan Karir dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan pada Generasi Z di Bandar Lampung.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, F. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Peluang Karir Terhadap Kepuasan Kerja dan Retensi Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. KCP Kota Padang. *Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Andalas*, 14(1), 1-10.
- Alias, N.E. et al. (2019) „The Effect of Supportive Work Environment on Employee Retention at Malaysia Information, Communication, and Technology (ICT) Industry“, *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9(8). Available at: <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v9-i8/6210>.
- Budi Suta, I., Wati, M., & Rahmawati, F. (2019). Pengaruh Kompensasi, Persepsi Dukungan Organisasi, dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan pada PT. Asuransi BRI Life. *Jurnal Prosiding Seminar Nasional Magister Ilmu Manajemen Universitas Sriwijaya*, 1(1), 127-134.
- Dharmawan, A. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) KCP Jember. *Jurnal Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Muhammadiyah Jember*, 12(1), 1-10.
- Elsa, M., Yulianti, T. R., & Sari, R. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) KCP Jember. *Jurnal Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Muhammadiyah Jember*, 8(2), 111-120.
- Fauzi, A., Syaiful, S., & Syahrani, R. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri KCP Tanjung Karang Bandar Lampung. *Jurnal Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Muhammadiyah Jember*, 11(2), 111-120.
- Hartawati, D., Suwarno, & Sukoco. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Peluang Karir Terhadap Kepuasan Kerja dan Retensi Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) KCP Kota Semarang. *Jurnal Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Muhammadiyah Jember*, 9(1), 1-10.
- Hidayat, R. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) KCP Jember. *Jurnal Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Muhammadiyah Jember*, 11(2), 111-120.
- Jonathan, S. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Peluang Karir Terhadap Kepuasan Kerja dan Retensi Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) KCP Kota Semarang. *Jurnal Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Muhammadiyah Jember*, 8(1), 1-10.
- Juhaeti, E. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Peluang Karir Terhadap Kepuasan Kerja dan Retensi Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) KCP Kota Semarang. *Jurnal Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Muhammadiyah Jember*, 11(1), 1-10.
- Kasmir. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Peluang Karir Terhadap Kepuasan Kerja dan Retensi Karyawan pada PT. Bank

- Rakyat Indonesia (Persero) KCP Kota Semarang. Jurnal Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Muhammadiyah Jember, 8(1), 1-10.
- Nadialista, D., Sari, R., & Yulianti, T. R. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Tanjung Karang Bandar Lampung. Jurnal Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Muhammadiyah Jember, 10(1), 1-10.
- Qomariah, N., Sari, R., & Yulianti, T. R. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Tanjung Karang Bandar Lampung. Jurnal Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Muhammadiyah Jember, 12(1), 1-10.
- Rahmawati, F. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) KCP Jember. Jurnal Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Muhammadiyah Jember, 9(1), 1-1
- Wirayudha, C.A. and Adnyani, I.G.A.D. (2020) „Kompensasi Dan Pengembangan Karir Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Dan Retensi Karyawan Bpr Lestari“, E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 9(5), p. 1676. Available at: <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i05.p02>.