

**PENGARUH KOMPENSASI, PENGEMBANGAN KARIR DAN BEBAN  
KERJA TERHADAP RETENSI KARYAWAN DI  
CV SUKATANI PERKASA**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Manajemen**



**Diajukan Oleh :**

**DESFIRA MARIAH ULFA**


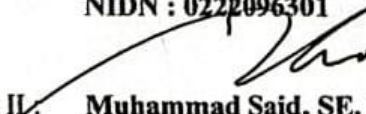
**NPM. 2201110146**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TRIDINANTI**

**2026**

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS


HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Desfira Mariah Ulfa  
Nomor Pokok/NPM : 2201110146  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Proposal : Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Beban Kerja Terhadap Retensi Karyawan Di CV Sukatani Perkasa  
Pembimbing Proposal  
Tanggal.....18-April-2026..... Pembimbing I :   
Mariyam Zanariah, SE, MM  
NIDN : 0222096301  
Tanggal.....16-April-2026..... Pembimbing II :   
Muhammad Said, SE, M.Si  
NIDN : 0217046401

Mengesahkan,

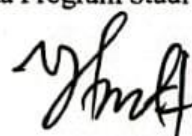


Dekan

  
Dr. Hj. Msy Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS  
NIDN : 0205026401

Tanggal : 18-April-2026

Ketua Program Studi

  
Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si  
NIDN : 0226028303


Tanggal : 18-April-2026

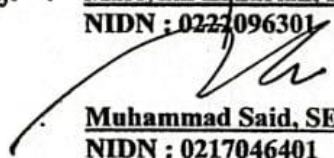
**UNIVERSITAS TRIDINANTI**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**


**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : Desfira Mariah Ulfa  
Nomor Pokok/NPM : 2201110146  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Proposal : Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Beban Kerja Terhadap Retensi Karyawan Di CV Sukatani Perkasa

Penguji Skripsi

Tanggal.....10 - April - 2024..... Ketua Penguji :   
**Mariyam Zanariah, SE, MM**  
**NIDN : 0222096301**

Tanggal.....16 - April - 2024..... Penguji I :   
**Muhammad Said, SE, M.Si**  
**NIDN : 0217046401**

Tanggal.....19 - April - 2024..... Penguji II :   
**Dian Septianti, SE., M.M**  
**NIDN : 0206098501**

Mengesahkan,


Dekan

Ketua Program Studi



**Dr. Hj. Msy Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS**  
**NIDN : 0205026401**

Tanggal :

  
**Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si**  
**NIDN : 0226028303**

Tanggal : 18 - April - 2024

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

**“keberhasilan terbesar dalam hidup bukanlah**

**Ketika kamu tidak pernah gagal. Namun ketika gagal kamu masih**

**Punya semangat untuk bangkit”**

**(Nelson Mandela)**

### **Kupersembahkan kepada :**

- Allah SWT Yang Telah Memberikan Kelancaran Dan Kemudahan
- Kedua Orang Tua Ku Yang Tercinta
- Kedua Kakak Perempuan Tersayang
- Teman-teman Seperjuangan
- Almamaterku tercinta yang ku banggakan

## SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Desfira Mariah Ulfa  
NPM : 2201110146  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jurusan : Manajemen  
Judul : Pengaruh Kompensasi, Pengembnagan karir, dan Beban Kerja  
Terhadap Retensi Karyawan CV Sukatani Perkasa

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan jiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan konsekuensinya.

Palembang, Febuari 2026



Desfira Mariah Ulfa

## KATA PENGANTAR

Dengan Mengucapkan puji dan Syukur kepada Allah Swt atas rahmat karuniannya sehinggah penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan Judul: **“Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Dan Beban Kerja Terhadap Retensi Karyawan Di Cv Sukatani Perkasa”** Skripsi ini di buat sebagai salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk memperoleh Gelar Sarjana, penulis telah banyak mendapatkan bimbingan dan bantuan serta doa dari berbagai pihak dalam menyelesaikan Skripsi ini. Oleh karena itu di kesempatan ini penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal, AE. MS selaku Rektor Universitas Tridinanti
2. Ibu Dr. Hj. Msy. Mikial S.E., M.Si, Ak. CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
3. Ibu Dr. M Ima Andriyani, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
4. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, S.E, M,Si. selaku Ketua Jurusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
5. Ibu Dr. Dian Yulistarini, S. TP, M. M., M. Si., C. CL selaku dosen pembimbing akademik.
6. Ibu Mariyam Zanariah, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing 1 saya dan Bapak Muhammad Said, S.E.,M.M selaku dosen pembimbing II saya ucapkan terima kasih atas bimbingan, pengajaran, serta ilmu-ilmu baru yang penulis dapatkan selama penyusunan skripsi ini. Terima Kasih dan

mohon maaf bila ada kesalahan yang penulis telah lakukan selama bimbingan.

7. Bapak dan Ibu Dosen Serta Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti yang telah memberikan bekal ilmu selama masa perkuliahan.
8. Pimpinan CV Sukatani Perkasa yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melaksanakan penelitian dan membantu memperoleh data yang diperlukan oleh penulis.
9. Teruntuk kedua orang tuaku yang tercinta, Bapak Warsono dan Ibu Epro, dua permata hati yang dititipkan Tuhan untuk membantuku mengaurangi deras arus kehidupan. Terasa sulit hidup ini tanpa kehadiranmu. 21 tahun aku dididik dan dibina, selalu kuberharap agar ketulusan itu dihadaahi sepotong Surga oleh Tuhan yang Maha Pemurah. Hari ini, kuhadaahkan gelar S.M ini sebagai bentuk bakti syukurku. Bujuklah Tuhan agar ia memberikan didalam relung jiwaku, agar setiap tetes darah kalian yang mengalir berdenyut di nadi ini dapat menghadaahi kalian berdua kesuksesan dan kemudahan hidup dan Teruntuk kedua kakak perempuanku, kakak perempuan pertama Afifah Novita Damayanti dan Maudy Nur Azizah. Terima Kasih banyak atas dukungannya secara moril maupun materil, terima kasih atas segala motivasi dan dukungan yang diberikan kepada penulis.
10. Untuk para sahabat seperjuanganku potter and the geng dan Friends, terima kasih sudah kebersama di fase suka maupun duka selama masa perkuliahan.

11. Terakhir, untuk diri saya sendiri terima kasih yang sudah bertahan sejauh ini. Terima kasih sudah tetap melangkah meski sering ragu, lelah, dan ingin menyerah. Skripsi ini mungkin tidak sempurna, tetapi proses ini menjadi pengalaman yang penuh makna dan pembelajaran pribadi yang mendalam, dan skripsi ini bukti perjuangan nyata dan patut dibanggakan.

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL SKRIPSI.....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>xv</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
11.1Pendahuluan .....	1
11.2Rumusan Masalah .....	9
11.3Tujuan Penelitian.....	9
11.4Manfaat Penelitian.....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>11</b>
2.1 Kajian Teoritis.....	11
2.1.1 Kompoensasi .....	11
2.1.1.1 Pengertian Kompensasi.....	11
2.1.1.2 Jenis-jenis Kompensasi .....	12
2.1.1.3 Tujuan Pemberian Kompensasi .....	13
2.1.1.4 Dimensi dan Indikator Kompensasi.....	14
2.1.2 Pengembangan Karir.....	15
2.1.2.1 Pengertian Pengembangan Karir .....	15
2.1.2.2 Tujuan Pengembangan Karir .....	15
2.1.2.3 Dimensi dan Indikator Pengembangan Karir .....	16
2.1.2.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Pengembangan Karir .....	18

2.1.3	Beban Kerja.....	19
2.1.3.1	Pengertian Beban Kerja.....	19
2.1.3.2	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja...	20
2.1.3.3	Aspek-aspek Yang Mmempengaruhi Beban Kerja	22
2.1.3.4	Dimensi dan Indikator Beban Kerja .....	24
2.1.4	Retensi Karyawan.....	25
2.1.4.1	Pengertian Retensi Karyawan .....	25
2.1.4.2	Penyebab Retensi Karyawan Rendah .....	26
2.1.4.3	Faktor-faktor Retensi Karyawan .....	28
2.1.4.4	Dimensi dan Indikator Retensi Karyawan .....	29
2.2	Penelitian Terdahulu .....	31
2.3	Kerangka Berpikir .....	32
2.4	Hipotesis .....	33
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>34</b>
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian .....	34
3.1.1	Tempat Penelitian .....	34
3.1.2	Waktu Penelitian.....	34
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	34
3.2.1	Sumber Data.....	34
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data .....	35
3.3	Populasi dan Sampel.....	36
3.3.1	Populasi.....	36
3.3.2	Sampel.....	36
3.4	Rancangan Penelitian.....	37
3.5	Variabel dan Definisi Operasional.....	37
3.5.1	Variabel Penelitian.....	37
3.5.2	Definisi Operasional .....	38
3.6	Instrumen Penelitian .....	42
3.6.1	Uji Validitas.....	43
3.6.2	Uji Reliabilitas .....	43
3.7	Teknik Analisa Data .....	43
3.7.1	Analisis Statistik Deskriptif.....	44
3.7.2	Analisis Statistik Inferensial.....	44
3.8	Uji Hipotesis Statistik .....	48
3.8.1	Uji Secara Simultan digunakan Uji F/ bersama-sama.....	48

3.8.2 Uji Parsial (Uji t) .....	49
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>52</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	52
4.1.1 Sejarah Perusahaan CV Sukatani Perkasa.....	52
4.1.2 Visi dan Misi .....	53
4.1.3 Struktur Organisasi .....	53
4.1.4 Pembahasan dan Interpretasi.....	55
4.1.4.1 Deskripsi Profil Responden.....	55
4.1.4.2 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	56
4.1.4.3 Jumlah Responden Berdasarkan umur .....	56
4.1.4.4 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	57
4.1.5 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas .....	58
4.1.5.1 Uji Validitas.....	58
4.1.5.2 Uji Relibilitas.....	61
4.1.6 Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	62
4.1.7 Uji Asumsi Klasik.....	63
4.1.7.1 Uji Normalitas .....	63
4.1.7.2 Uji Multikolinearitas .....	65
4.1.7.3 Uji Heteroskedastisitas.....	66
4.1.8 Hasil Analisis Regresi Liner Berganda .....	67
4.1.9 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R).....	69
4.1.10 Hasil Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	70
4.1.11 Hasil Uji Hipotesis Penelitian.....	71
4.1.11.1 Uji Simultan (Uji F).....	72
4.1.11.2 Uji Parsial (Uji t).....	73
4.2 Pembahasan Penelitian .....	75
4.2.1 Pengeruh Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Beban Kerja terhadap Retensi Karyawan di CV Sukatani Perkasa .....	76
4.2.2 Pengeruh Kompensasi terhadap Retensi Karyawan di CV Sukatani Perkasa .....	77
4.2.3 Pengeruh Pengembangan Karir terhadap Retensi Karyawan di CV Sukatani Perkasa .....	77
4.2.4 Pengeruh Beban Kerja terhadap Retensi Karyawan di CV	

Sukatani Perkasa .....	78
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>79</b>
5.1 Kesimpulan .....	79
5.2 Saran.....	79
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>81</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>83</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Turnover Karyawan Tetap Pada CV. Sukatani Perkasa Januari-Desember Tahun 2024.....	7
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	31
Tabel 3.1	Jadwal Kegiatan Penelitian .....	34
Tabel 3.2	Data karyawan di CV. Sukatani Perkasa .....	36
Tabel 3.3	Operasional Variabel .....	39
Tabel 3.4	Skala Likert .....	42
Tabel 3.5	Kriteria Hubungan Dua Variabel .....	47
Tabel 4. 1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	56
Tabel 4. 2	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	57
Tabel 4. 3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	57
Tabel 4. 4	Hasil Uji Validitas Kompensasi ( $X_1$ ).....	58
Tabel 4. 5	Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir ( $X_2$ ) .....	59
Tabel 4. 6	Hasil Uji Validitas Beban Kerja ( $X_3$ ) .....	60
Tabel 4. 7	Hasil Uji Validitas Retensi Karyawan (Y).....	61
Tabel 4. 8	Hasil Uji Reabilitas.....	62
Tabel 4.9	Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	63
Tabel 4. 10	Uji Normalitas .....	64
Tabel 4. 11	Uji Multikolinieritas.....	66
Tabel 4. 12	Analisis Regresi Linear Berganda .....	68
Tabel 4. 13	Analisis Koefisien Korelasi (R).....	70
Tabel 4. 14	Koefisien Determinasi.....	71
Tabel 4. 15	Hasil Uji Simultan (Uji F).....	72
Tabel 4. 16	Hasil Uji Parsial (Uji T) .....	74

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Berfikir.....	32
Gambar 4. 1	Bagan Struktur Organisasi CV Sukatani Perkasa.....	54
Gambar 4.2	Hasil Uji Normalitas.....	66
Gambar 4. 2	<i>Scatterplot</i> .....	67

## ABSTRAK

**Desfira Mariah Ulfa, Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Beban Kerja Terhadap Retensi Karyawan di CV Sukatani Perkasa. Dibawah bimbingan ibu Mariyam Zanariah, SE., MM dan Bapak Muhammad Said SE., M.Si.**

Penelitian ini beuntuk mengetahui apakah terdapat Pengaruh Kompensasi, pengembangan Karir, dan Beban Kerja Terhadap Retensi Karyawan di CV Sukatani Perkasa Palembang. Teknik pemilihan sampel menggunakan *sampling* jenuh. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 46 orang dari seluruh karyawan tetap CV Sukatani Perkasa.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) secara simultan, Kompensasi, Pengembangan karir, dan Beban Kerja Terhadap Retensi Karyawan di CV Sukatani Perkasa dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05).

(2) Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Terhadap Retensi Karyawan di CV Sukatani Perkasa dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05). (3) Pengembangan Karir secara parsial tidak berpengaruh dan signifikan Terhadap Retensi Karyawan di CV Sukatani Perkasa dengan nilai signifikansi sebesar 0,243 lebih besar dari  $\alpha$  (0,05). (4) Beban Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan Terhadap Retensi Karyawan di CV Sukatani Perkasa dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05).

**Kata Kunci : Kompensasi, Pengembangan Karir, Beban Kerja, dan Retensi Karyawan**

## ABSTRACT

***Desfira Mariah Ulfa, The Influence of Compensation, Career Development, and Workload on Employee Retention at CV Sukatani Perkasa. Under the guidance of Ms. Mariyam Zanariah, SE., MM and Mr. Muhammad Said SE., M.Si.***

*This study aims to determine the effect of compensation, career development, and workload on employee retention at CV Sukatani Perkasa Palembang. The sampling technique used in this research was saturated sampling. The population of this study consisted of 46 permanent employees of CV Sukatani Perkasa.*

*The results showed that (1) simultaneously, Compensation, Career Development, and Workload on Employee Retention at CV Sukatani Perkasa with a significance value of 0.000, less than  $\alpha$  (0.05). (2) Compensation partially has a positive and significant effect on Employee Retention at CV Sukatani Perkasa with a significance value of 0.000, less than  $\alpha$  (0.05). (3) Career Development partially has no effect and significant on Employee Retention at CV Sukatani Perkasa with a significance value of 0.243 greater than  $\alpha$  0.05). (4) Workload partially has a negative and significant effect on Employee Retention at CV Sukatani Perkasa with a significance value of 0.000, less than  $\alpha$  (0.05).*

***Keywords: Compensation, Career Development, Workload, and Employee Retention.***

## **RIWAYAT HIDUP**

Desfira Mariah Ulfa lahir di Sragen pada tanggal 29 Desember 2004, merupakan anak ke 3 (tiga) dari 3 (tiga) bersaudara, dari Bapak Warsono dan Ibu Epro. Adapun riwayat pendidikan yaitu pada tahun 2015 lulus dari SDN 01 Munggur, dan selanjutnya menyelesaikan sekolah menengah pertama pada tahun 2016 di SMP Negeri 26 Palembang, dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2021 di SMK Muhammadiyah 01 Palembang. Pada tahun 2022 peneliti melanjutkan pendidikannya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, Februari 2026

Desfira Mariah Ulfa

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam masa globalisasi beserta kompetisi yang kian tajam, dituntut cakap dalam mengoptimalkan tenaga kerjanya guna mencapai kejayaan serta kelestarian entitas bisnis, sehingga tata kelola tenaga kerja menjadi elemen krusial sebagai inisiator menyeluruh di dalam sebuah perusahaan.

Tenaga kerja atau sumber daya manusia dapat memberikan imbas pada pertumbuhan organisasi sekaligus mengambil andil esensial saat mengoperasikan kegiatan operasional. Karyawan yang berpotensi tinggi biasanya mampu membawa ide-ide inovatif, meningkatkan efisiensi kerja, dan memimpin tim dengan baik, yang semuanya membantu perusahaan tetap kompetitif di tengah persaingan yang ketat. Jika perusahaan gagal mempertahankannya misalnya karena rendahnya peluang pengembangan karir, gaji yang tidak kompetitif, atau lingkungan kerja yang kurang mendukung maka risiko kehilangan talenta tersebut bisa sangat merugikan, seperti biaya rekrutmen mahal dan penurunan produktivitas secara keseluruhan.

Maka sebab itu, Retensi Karyawan menjadi salah satu elemen penentu dalam menentukan keberlangsungan suatu organisasi. Tingginya tuntutan kerja membuat pengelolaan sumber daya manusia menjadi tantangan besar bagi perusahaan. Salah satu aspek penting yang memengaruhi retensi karyawan adalah kesetaraan antara kontribusi dan imbalan yang diterima. Tuntutan kerja yang meningkat membuat pengelolaan sumber daya manusia menjadi tantangan serius. Dalam hal

ini retensi karyawan harus perhatian dan difokuskan pada perasaan adil karyawan tentang imbalan yang didapatkan oleh para karyawan tersebut, disandingkan bersama jerih payah beserta dedikasi yang disumbangkan.

Tiga elemen utama yang menentukan rasa keadilan ini adalah Kompensasi, Pengembangan Karier, dan Beban Kerja. Secara logis, setiap karyawan akan selalu berpikir, apakah gaji, tunjangan, dan peluang untuk maju di masa depan sudah sesuai dengan tenaga, waktu, dan tekanan yang mereka alami. Dari sisi pemikiran karyawan, kompensasi yang dirasa adil sangat penting untuk menumbuhkan rasa dihargai atas kinerja mereka. Selain itu, adanya program pengembangan karier yang jelas menjawab kebutuhan alami karyawan untuk terus belajar dan berkembang. Sebaliknya, tumpukan beban kerja yang tidak seimbang justru memicu stres berat dan anggapan bahwa perusahaan tidak peduli. Dorongan alami kondisi tersebut memicu karyawan lebih condong menjajaki profesi pada instansi berbeda yang mampu menjanjikan tingkat kemakmuran lebih baik.

Isu retensi karyawan ini tidak hanya bersifat lokal, namun telah menjadi perhatian strategis global dalam konteks Manajemen Sumber Daya Manusia. Dengan munculnya bursa sumber daya manusia yang semakin bergejolak, tempat mobilitas bakat semakin tinggi, fungsi MSDM dituntut untuk beradaptasi. Fenomena ini mengharuskan perusahaan di seluruh dunia untuk secara strategis mengintegrasikan kompensasi sebagai alat daya saing talenta, memanfaatkan pengembangan karier sebagai janji investasi jangka panjang bagi individu, dan memastikan beban kerja terkelola dengan baik sebagai wujud komitmen terhadap kesejahteraan karyawan. Dengan demikian, kemampuan suatu organisasi untuk mengelola ketiga variabel ini secara efektif menjadi indikator utama dari

kematangan strategis MSDM ketika merespons probematika kompetisi sumber daya manusia di era modern.

Kompensasi didefinisikan sebagai akumulasi balasan yang didapatkan oleh pekerja layaknya kompensator atas kontribusi yang sudah diserahkan kepada instansi. Kompensasi tergolong ke dalam salah satu landasan pendorong mengapa individu bersedia melakukan suatu pekerjaan. Konstruksi tata kelola Kompensasi yang esensial dari pengelolaan sumber daya manusia sebab menyokong upaya memikat maupun menjaga talenta-talenta unggul. Mekanisme Kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas dari seseorang. Suatu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntutan pekerjaannya. Kompensasi merupakan satu dari sekian peranan pokok dalam tata laksana kepegawaian di mana setiap aparatur meraih ganjaran atas jasa yang disediakannya bagi organisasi tersebut Hernawan & Srimulyani (2021)

Kompensasi membawa dampak yang mencolok atas Retensi Karyawan, terkhusus di dalam sektor bisnis yang memiliki tingkat persaingan tenaga kerja yang tinggi seperti perusahaan minyak kelapa atau sawit. Dalam operasional yang menuntut tenaga fisik dan jam kerja panjang, persepsi keadilan dan kelayakan kompensasi menjadi elemen kunci yang menentukan keputusan karyawan untuk tetap bertahan atau mencari peluang lain. Studi oleh Nawaz & Pangil (2021) menunjukkan bahwa kompensasi finansial yang kompetitif mampu menekan tingkat *turnover* secara signifikan, terutama pada sektor industri primer. . Kajian riset lain oleh Mensah (2021) menegaskan bahwa kepuasan kompensasi berkorelasi kuat dengan komitmen organisasi, khususnya pada karyawan

lapangan. Sementara itu, riset terbaru oleh Rakhmawati *et al.* (2022) pada sektor perkebunan menemukan bahwa tunjangan kinerja dan insentif produktivitas memiliki dampak langsung terhadap retensi, dikarenakan karyawan meyakini bahwa apresiasi yang diperoleh telah setara bersama beban kerja yang dijalankan. Temuan ini memberi gambaran bahwa perusahaan sawit yang tidak mampu menawarkan paket kompensasi yang kompetitif rentan kehilangan karyawan ke perusahaan pesaing dengan penawaran lebih menarik.

Pengembangan karir ialah tahapan peningkatan kemampuan profesional personal yang diraih demi mewujudkan lintasan karir yang diidamkan Sudiro (2011). Interpretasi alternatif mengenai Pengembangan Karir yakni prosedur pemetaan kapasitas jabatan pekerja serta melewati implementasi pendekatan yang akurat guna meraihnya Haryani (2013). Merujuk pada sejumlah pandangan pakar sebelumnya, sanggup ditarik Konklusi bahwasanya Pengembangan Karir merupakan sebuah siklus rentetan aktivitas guna mendongkrak kapabilitas maupun keahlian operasional perorangan guna merancang rute profesi di periode kini ataupun waktu mendatang, sepanjang durasi pengabdianya supaya sanggup merengkuh tingkatan posisi maupun strata fungsional. Pengembangan Karir tidak sekadar bermakna kenaikan pangkat ataupun kedudukan yang makin superior, melainkan menjadi sebuah pemicu supaya pekerja makin progresif ketika bertugas yakni melalui metode mengatrol kemahiran, ketangkasan, maupun wawasannya agar sanggup bertransformasi menjadi personel yang unggul.

Pengembangan karir berubah sebagai elemen krusial ketika mengeskalasi tingkat retensi karyawan dikarenakan menyajikan kepastian prospek masa depan dan meningkatkan motivasi kerja. Pada industri sawit, peluang promosi yang jelas

dan akses pelatihan sering menjadi indikator utama kepuasan karir. Penelitian oleh Alzyoud (2020) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap niat bertahan, terutama dalam sektor agribisnis. Riset oleh Aryee *et al.* (2021) juga menemukan bahwa karyawan cenderung menunjukkan loyalitas lebih tinggi ketika perusahaan menyediakan jalur karir yang transparan dan program peningkatan kompetensi yang terstruktur. Selain itu, Hassan & Shamsudin (2023) menegaskan bahwa pengembangan karir tidak hanya memengaruhi motivasi, tetapi juga mengurangi turnover involunter pada perusahaan berbasis lahan seperti perkebunan sawit. Dengan demikian, strategi pengembangan karir yang konsisten mampu menjadi solusi efektif bagi perusahaan sawit untuk mempertahankan karyawan pada level staf maupun operasional.

Beban kerja menyiratkan bahwa setiap staf saat beroperasi di suatu korporasi sudah pasti menanggung Beban Kerja spesifik, sehingga perusahaan harus mempedulikan aspek ini sebab Beban Kerja bertransformasi menjadi elemen primer saat mendongkrak daya hasil tugas karyawan. Segala rupa profesi yang diselesaikan oleh staf tersebut adalah bentuk Beban Kerja yang wajib dieksekusi, di mana pada meresponsnya para pekerja dituntut untuk menyanggupi selaras dengan porsi kewajiban operasionalnya. Merujuk pandangan Mudayana sebagaimana dikutip Ahmad Hannani (2019) dimaknai sebagai hal yang timbul ketika berinteraksi dengan tekanan pekerjaannya, yang mana iklim operasional wajib dipandang layaknya mitra beraktivitas, kemahiran, tabiat, serta sudut pandang dari pekerja. Menurut Koesomowidjojo (2019) indikator beban kerja diantaranya : Kondisi Pekerjaan, Penggunaan Waktu Kerja, dan Target yang harus dicapai.

Beban kerja merupakan elemen yang sangat menentukan retensi karyawan karena berhubungan langsung dengan kondisi fisik, psikologis, dan kesehatan karyawan. Pada industri sawit, beban kerja berat akibat tuntutan produktivitas sering menimbulkan kelelahan yang berdampak pada keputusan karyawan untuk bertahan. Penelitian oleh Suhartini & Wicaksana (2020) memperlihatkan bahwasannya beban kerja yang melampaui batas sanggup mereduksi rasa puas saat bertugas sekaligus mendorong niat keluar dari pekerjaan, terutama pada sektor pekerjaan lapangan. Studi terbaru oleh Chandra & Priyono (2022) menegaskan bahwa beban kerja fisik yang tinggi memengaruhi tingkat burnout, yang pada akhirnya menurunkan retensi karyawan. Selain itu, Ibrahim *et al.* (2023) menemukan bahwasanya ketiadaan proporsi di antara beban kerja beserta kuantitas sumber daya manusia memberikan konsekuensi mencolok atas meningkatnya turnover pada industri perkebunan. Fenomena ini menunjukkan bahwa perusahaan sawit yang tidak mengelola beban kerja secara proporsional cenderung mengalami kesulitan dalam mempertahankan karyawan.

CV Sukatani Perkasa di Palembang dikenal sebagai pabrik pengolahan minyak kelapa (*Crude Coconut Oil/CCO*) terbesar di Sumatera Selatan. Perusahaan ini bergerak dalam bidang industri kelapa dengan fokus pada produksi minyak mentah berkualitas tinggi. Lokasinya yang strategis di Jalan Karya Baru, Palembang, memungkinkannya menjalin kerja sama erat dengan petani lokal, memastikan pengadaan bahan baku kopra segar dan berkualitas tinggi. Fasilitas pabrik dilengkapi dengan teknologi pengolahan modern untuk menjamin efisiensi maksimum dalam proses penggilingan, ekstraksi, dan pemurnian minyak kelapa.

Proses produksi di CV Sukatani Perkasa melibatkan beberapa tahapan ketat, mulai dari penerimaan dan pengumpulan kopra, dilanjutkan dengan penggilingan dan ekstraksi menggunakan teknik modern, hingga proses pemurnian yang menghilangkan kotoran untuk menghasilkan minyak kelapa yang murni dan jernih. Perusahaan ini memiliki komitmen tinggi terhadap standar kualitas internasional dan menerapkan kontrol kualitas yang ketat di setiap tahap produksi hingga pengemasan produk akhir. Konsistensi dalam menjaga kualitas ini menjadikan CV Sukatani Perkasa pemasok *CCO* terpercaya di berbagai sektor industri.

Sebagai entitas ekonomi penting di Sumatera Selatan, CV Sukatani Perkasa bukan cuma bertindak layaknya pihak penghasil melainkan ikut mengambil andil masif pada mendorong perekonomian daerah. Peran historisnya telah menempatkannya sebagai pemain kunci dalam industri kelapa regional, memberikan manfaat signifikan bagi petani kelapa lokal melalui kemitraan pengadaan bahan baku yang terjamin. Dengan kapasitas produksi yang besar dan fokus pada inovasi dan kualitas, CV Sukatani Perkasa terus memberikan kontribusi positif terhadap stabilitas industri kelapa dan masyarakat di sekitarnya.

**TABEL 1.1**  
**Data Turnover Karyawan Tetap pada CV. Sukatani Perkasa**  
**Januari-Desember Tahun 2024**

<b>Bulan</b>	<b>Karyawan Masuk (orang)</b>	<b>Karyawan Keluar (orang)</b>	<b>Jumlah Karyawan (orang)</b>
<b>Januari</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>48</b>
<b>Februari</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>47</b>
<b>Maret</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>46</b>
<b>April</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>47</b>
<b>Mei</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>45</b>
<b>Juni</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>44</b>

<b>Juli</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>45</b>
<b>Agustus</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>45</b>
<b>September</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>47</b>
<b>Oktober</b>	<b>-</b>	<b>3</b>	<b>44</b>
<b>November</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>45</b>
<b>Desember</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>46</b>
<b>Jumlah</b>	<b>11</b>	<b>13</b>	<b>46</b>

*Sumber : CV Sukatani Perkasa 2025*

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan adanya dinamika *turnover* yang signifikan sepanjang tahun 2024, di mana tercatat sebanyak 13 karyawan keluar dengan fluktuasi jumlah karyawan yang sering kali menyentuh angka terendah 44 orang. Fenomena ini mengindikasikan adanya permasalahan pada aspek retensi karyawan yang diduga dipengaruhi oleh ketidaksesuaian pemberian kompensasi, ketidakjelasan jalur pengembangan karir, serta tekanan beban kerja yang meningkat akibat berkurangnya jumlah karyawan tetap.

Atas dasar pemikiran tersebut, observasi saat ini dilakukan untuk menganalisis sejauh mana Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Retensi Karyawan, dengan harapan luaran yang diraih sanggup diposisikan sebagai pijakan bagi korporasi saat memformulasi siasat tata kelola aset manusia sekaligus mempertahankan kesetiaan personel. Maka sebab itu, sang akademisi merasa terpanggil untuk menyelenggarakan kajian di instansi bersangkutan melalui judul **“Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Beban Kerja terhadap Retensi Karyawan di CV Sukatani Perkasa”**.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas, masalah dalam penelitian ini adalah, sebagai berikut:

1. Apakah Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Retensi karyawan di CV Sukatani Perkasa Palembang.
2. Apakah Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Retensi karyawan di CV Sukatani Perkasa Palembang.
3. Apakah Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Retensi karyawan di CV Sukatani Perkasa Palembang.
4. Apakah Beban Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Retensi karyawan di CV Sukatani Perkasa Palembang.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dilakukannya penelitian, yaitu:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Beban kerja secara simultan terhadap Retensi Karyawan di CV Sukatani Perkasa.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi secara parsial terhadap Retensi Karyawan di CV Sukatani Perkasa.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Karir secara parsial terhadap Retensi Karyawan di CV Sukatani Perkasa.
4. Untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja secara parsial terhadap Retensi Karyawan di CV Sukatani Perkasa.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini terbagi menjadi dua yang meliputi manfaat teoritis dan praktis.

1. Manfaat teoritis adalah menambah wawasan akademik dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan beban kerja terhadap retensi karyawan dan menyediakan referensi bagi peneliti selanjutnya untuk kajian yang lebih mendalam di sektor pelayanan kesehatan atau sektor lainnya.
2. Manfaat Praktis adalah memberikan panduan kepada manajemen CV Sukatani Perkasa dalam mengelola kompensasi, pengembangan karir dan beban kerja secara optimal untuk meningkatkan retensi karyawan, serta membantu memperkuat loyalitas tim melalui pemahaman tentang pentingnya gaji yang layak, program pelatihan terarah, dan penyesuaian tugas yang seimbang dalam mendukung produktivitas dan mengurangi turnover dilingkungan perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andrriyani, F. R. R. ; K. K. M. ; dan S. (2023). *Retensi karyawan kristal hotel kupang Fenni Reiningsih Reke 1*. 15(1), 216–226.
- Danaya, B. P., Kurniawan, D., Sahlan, F., Wibowo, A., Fikri, N., Indra, C., & Putra, W. (2025). *Pengaruh Work Life Balance dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada Biskop XXI Grand Kota Bintang*. 1(2), 155–166.
- Wardana (2024). *Perencanaan strategi sumber daya manusia* (12th ed.). CV. Intelektual Manifes Media.
- Hartini. (2024). *MSDM (teori dan penerapannya dalam organisasi)*.
- Hernawan, B. D., & Srimulyani, V. A. (2021). Dampak Kompensasi terhadap Retensi Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Pemediasi. *Reviu Akuntansi, Manajemen, Dan Bisnis*, 1(2), 115–125. <https://doi.org/10.35912/rambis.v1i2.888>
- Budiasa. (2021). *Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia*. CV. Pena Persada.
- Idayati, F., Yoki, H., Praskadinata, C., Dina, F., Tasriastuti, N. A., Triono, F., Irdhayanti, E., Bisri, T. S., & Nurdiah, S. (2024). *Pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan (Strategi untuk Meningkatkan Keterampilan dan Kompetensi dalam Organisasi)*. CV. Eureka media aksara.
- Karir, P. P., Dan, K., Elsa, K., Dewi, O., & Riana, I. G. (2019). *Pengaruh pengembangan karir, kompensasi dan komitmen organisasional terhadap retensi karyawan pada bintang kuta hotel*. 8(2), 7836–7862.
- Kasus, S., Pt, D. I., & Grup, S. (2025). *Terhadap retensi karyawan*. 6(1), 292–298.
- Liana1, E., Supardi2, & Susanto3, P. C. (2025). *Determinasi work life balance dan kinerja karyawan pada perusahaan kargo internasional di jakarta*. 15, 1–12.
- Mersita Wandara, D. D., & Wibawa Artha, I. M. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Non Finansial, Serta Budaya Organisasi Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal-Manajemen-Universitas-Udayana*, 9(2), 58–66. <http://117.74.115.107/index.php/jemasi/article/view/537>
- Pratamtomo, G. B., Kasbuntoro, K., & Prabantoro, G. (2024). *Boosting Employee Performance: The Impact of Career Development and Competitive Compensation*. *Research of Business and Management*, 2(2), 88–96. <https://doi.org/10.58777/rbm.v2i2.264>

Sugiono(2019). (2021). Teknik Perumpulan Data. *Skripsi STT Kedirgantaraan Yogyakarta*, 34–50.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*. Alfabeta Bandung.

Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif&kualitatif dan r&d*. Alfabeta bandung.

Taher, M., & Taharuddin. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Haji Maming Alma Batulicin. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 13(1), 63–75.

Widya Nindi Pratiwi1, Kokom Komariah2, D. J. (2020). *Turnover Intention Berdasarkan Retensi Karyawan dan Insentif*.

<https://doi.org/10.31539/budgeting.v2i1.176>

