

TESIS

**PENGARUH KOMPENSASI, PENGEMBANGAN KARIR DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP RETENSI KARYAWAN DI PT
ALTRAK 1978**

Diajukan Untuk memenuhi syarat
Dalam Memperoleh Gelar Magister Manajemen



Oleh :

SHOFYAN MUHARSYAH

NPM. 2022501025

**UNIVERSITAS INDO GLOBAL MANDIRI
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM MAGISTER
PALEMBANG
2024**



FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM MAGISTER

PENGESAHAN TESIS

JUDUL TESIS

Pengaruh Kompensi, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja terhadap Retensi Karyawan di PT.Altrak 1978

Nama Mahasiswa : Shofyan Muharsyah
NPM : 2022501025
Program Studi : Manajemen Program Magister
Konsentrasi : Manajemen Sumber daya Manusia

Telah Diuji Dalam Sidang Tesis
Pada Tanggal 01 Agustus 2024

No	Komisi Penguji Sidang Tesis,	Tanda Tangan
01	Dr. Hj. Luis Marnisah., MM.CLMA,CIQnR NIDN. 0005096301 Ketua Komisi Penguji / Pembimbing Utama	
02	Dr. Juhaini Alie, MM NIDN. 0210067003 Anggota Komisi Penguji I	
03	Dr. Muhammad Wadud, S.E., M.Si., CF., CDM., CMarcom. NIDN. 0007077501 Anggota Komisi Penguji II	
Disetujui oleh; Dekan Fakultas Ekonomi, FAKULTAS EKONOMI Budi Setiawan, SE., MM., Ph.D NIDN. 0208048701		Diketahui oleh; Ketua Program Studi Manajemen Program Magister, Dr. Muhammad Wadud, S.E., M.Si., CF., CDM., CMarcom. NIDN. 0007077501



FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM MAGISTER

PERSETUJUAN PERBAIKAN TESIS

JUDUL TESIS

Pengaruh Kompensi, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja terhadap Retensi Karyawan di PT.Altrak 1978

Nama Mahasiswa : Shofyan Muharsyah
NPM : 2022501025
Program Studi : Manajemen Program Magister
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah Memenuhi Kriteria Dan Disetujui Perbaikan Tesis

Palembang, 19/ 08 / 2024
Ketua Komisi Penguji/
Pembimbing,

Dr. Hj. Luis Marhisah., MM.CLMA,CIQnR
NIDN. 0005096301

Anggota Komisi Penguji I,

Dr. Juhaini Alie, MM
NIDN. 0210067003

Anggota Komisi Penguji II,

Dr. Muhammad Wadud, S.E., M.Si., CF.,
CDM., CMarcom.
NIDN. 0007077501

Palembang, 19/ 08 / 2024
Dekan Fakultas Ekonomi,

FAKULTAS EKONOMI

Budi Setiawan, SE., MM., Ph.D
NIDN. 0208048701

Palembang, 19/ 08 / 2024

Ketua Program Studi Manajemen Program
Magister,

Dr. Muhammad Wadud, S.E., M.Si., CF.,
CDM., CMarcom.
NIDN. 0007077501



FM-PM-09.5/05

FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM MAGISTER

LEMBAR PERSETUJUAN TESIS

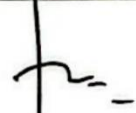
Tesis ini diajukan oleh,

Judul : Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja terhadap Retensi Karyawan di PT.Altrak 1978
Nama Mahasiswa : Shofyan Muharsyah
NPM : 2022501025
Program Studi : Manajemen Program Magister

Telah dipertahankan di hadapan Komisi Penguji Sidang Tesis, dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Manajemen Program Magister Fakultas Ekonomi Universitas Indo Global Mandiri.

Komisi Penguji Sidang Tesis,


Ketua Komisi Penguji /
Pembimbing Utama,


Dr. Hj. Luis Marnisah., MM.CLMA,CIQnR
NIDN. 0005096301

Anggota Komisi Penguji I

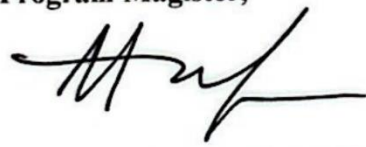

Dr. Juhaini Alie, MM
NIDN. 0210067003

Anggota Komisi Penguji II


Dr. Muhammad Wadud, S.E., M.Si., CF., CDM.,
CMarcom.
NIDN. 0007077501

Disahkan oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Program Magister,


Dr. Muhammad Wadud, S.E., M.Si., CF.,
CDM., CMarcom.
NIDN. 0007077501

Dekan Fakultas Ekonomi,

FAKULTAS EKONOMI

Budi Setiawan, SE., MM., Ph.D
NIDN. 0208048701

PERNYATAAN BUKAN PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap : Shofyan Muharsyah

NPM : 2022501025

Dengan ini menyatakan bahwa sesungguhnya tesis saya yang berjudul :

**PENGARUH KOMPENSASI, PENGEMBANGAN KARIR
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP RETENSI
KARYAWAN DI PT ALTRAK 1978**

Tidak pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di perguruan tinggi lain dan benar-benar hasil penelitian saya, sesuai kode etik akademik penulisan ilmiah. Pengutipan hasil penelitian orang lain atau penggunaan teori penelitian, saya selalu disebutkan sumber kutipan yang bersangkutan. Jika saya melakukan plagiarisme dan melanggar pernyataan tersebut, maka saya bersedia dikenakan sanksi akademik yang berlaku di Universitas Indo Global Mandiri Palembang.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dan saya tanda tangani secara sadar dan sebenarnya, untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Palembang, 14 Agustus 2024

Yang Menyatakan,



Shofyan Muharsyah

NPM. 2022501025

**DEKLARASI HAK CIPTA DAN PERSEMBAHAN LICENSI TESIS
TERBATAS KEPADA PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS IGM**

Dengan ini, saya selaku penulis dan pemilik hak cipta kekayaan intelektual berupa tesis yang berjudul;

**PENGARUH KOMPENSASI, PENGEMBANGAN KARIR
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP RETENSI
KARYAWAN DI PT ALTRAK 1978**

Dengan sebenarnya memberikan kewenangan terbatas kepada program studi manajemen program magister Universitas Indo Global Mandiri Palembang untuk menyimpan pada perpustakaan, menggandakan dan mensitasi untuk kepentingan penelitian ilmiah.

Demikianlah deklarasi ini dibuat dengan sesungguhnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Palembang, 14 Juli 2024

Yang Mendeklarasikan,



Shofyan Muharsyah

NPM. 2022501025

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, karena hanya dengan nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis bisa menyelesaikan tesis ini dengan judul "Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja terhadap Retensi Karyawan di PT Altrak 1978". Dan tak lupa pula Shalawat serta salam semoga tetap terlimpahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW, sang pembawa kabar gembira dan sebaik-baiknya tauladan bagi yang mengharap Rahmat dan Hidayah-Nya.

Tujuan dari penulisan tesis ini adalah untuk memenuhi syarat dalam mencapai derajat Magister Manajemen di Universitas Indo Global Mandiri Palembang. Tesis ini disusun dengan tujuan untuk mendalami dan menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi retensi karyawan di PT Altrak 1978, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang distribusi dan pelayanan alat berat di Indonesia.

Penulis menyadari bahwa penyusunan tesis ini tidak akan berhasil tanpa arahan, bimbingan, dukungan dan Kerjasama dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua penulis yaitu Ayahanda H.M Syukur,S.E dan Ibunda Hj. Fatimah,S.Sos atas yang selalu percaya kepada penulis dalam melakukan apa yang penulis lakukan. Yang telah mendidik penulis dengan penuh kasih sayang tiada batas, memberikan

semangat, motivasi dan doa baik yang tiada henti, semoga penulis mampu mewujudkan harapan dan menjadi kebanggaan bagi kedua orang tua penulis.

Selanjutnya terimakasih juga kepada Ibu Dr. Hj. Luis Marnisah.,MM.,CLMA.,CIQnR selaku dosen pembimbing yang telah membimbing dan mengarahkan penulis selama penyusunan Tesis ini dari awal hingga Tesis ini dapat diselesaikan. Kemudian, izinkanlah penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar besarnya kepada Diah Rahmaaningtyas selaku support system yang menemani perjalanan penulisan tesis ini yang juga bertindak selaku HR di PT.Altrak 1978 dan juga Ibu Junita Sari Raspati selaku HR Manager PT.Altrak 1978 yang telah memberikan izin dan support hingga penelitian ini dapat diselesaikan.

Kelancaran kegiatan penulisan tugas akhir ini juga tidak terlepas dari bantuan dan dukungan berbagai pihak,baik lain secara langsung maupun tidak. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini penulis juga ingin menyampaikan rasa terimakasih setinggi tingginya kepada :

1. Bapak Dr. H. Marzuki Alie selaku Rektor Universitas Indo Global Mandiri Palembang.
2. Bapak Budi Setiawan, SE.,MM.,Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Indo Global Mandiri Palembang.
3. Bapak Dr. Muhammad Wadud, S.E., M.Si., CF., CDM., CMarcom

selaku Kaprodi Magister Manajemen beserta Seluruh Dosen dan staff Universitas Indo Global Mandiri khususnya Program Studi Magister

4. Bapak Dr. Jefirstson R Riwu Kore , MM., MH selaku Dosen Pembimbing Akademik.
5. Ibu Dr. Hj. Luis Marnisah.,MM.,CLMA.,CIQnR selaku Dosem Pembimbing Penulisan Tesis ini beserta semua dosen Magister Manajemen di Universitas Indo Global Mandiri Palembang
6. Pimpinan dan Karyawan pada PT.Altrak 1978 yang telah memberikan ijin dan memberikan bantuan baik dalam bentuk informasi, data, motivasi, nasehat dan saran kepada penulis sehingga penulis mendapatkan banyak pengetahuan sebagai bahan pendukung dalam penulisan dan penyusunan Tesis ini.
7. Terima kasih tak terhingga untuk rekan Mahasiswa Pascasarjana Magister Manajemen Angkatan 2022, atas masukan, semangat dan kebersamaan selama menjalankan perkuliahan. Semoga ilmu yang kita dapatkan menjadi berkah dan bermanfaat.
8. Semua Guru, Asatidz dan semua orang baik yang tak henti-hentinya mendoakan penulis agar diberikan kelancaran dalam semua aktivitas penulis termasuk penulisan tesis ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan Tesis ini masih banyak kekurangan dan kesalahan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik

dan saran yang membangun demi kesempurnaan Tesis ini. Akhir kata, penulis berharap semoga Tesis ini dapat bermanfaat bagi diri penulis pribadi dan para pembaca.

Penulis

Shofyan Muharsyah

ABSTRAK

Sebagai perusahaan yang profit oriented tentunya PT Altrak 1978 bertujuan mendapatkan laba yang maksimal. Dalam upaya mewujudkan tujuan tersebut, retensi karyawan perlu diperhatikan agar dapat mencapai tujuan organisasi. Retensi karyawan adalah suatu cara yang dipakai oleh manajemen untuk mempertahankan karyawan yang kompeten agar tetap bertahan dalam perusahaan dengan jangka waktu yang telah ditentukan. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh kompensasi, pengembangan karir, dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap Retensi Karyawan di PT. Altrak 1978 Head Office Jakarta. Metode pada penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif, dengan jumlah 221 pekerja yang digunakan sebagai sampel penelitian. Kuisisioner digunakan sebagai metode dalam mengumpulkan data, yang setelah itu akan dianalisis menggunakan SPSS untuk menganalisis validitas, reliabilitas, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji f. Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa variabel kompensasi menghasilkan thitung sebesar $-2.661 > ttabel -1,970$. Ini menunjukkan H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan yang bernilai negatif antara kompensasi terhadap retensi karyawan. Berdasarkan uji t variabel pengembangan karir diketahui bahwa thitung sebesar $-0.508 > ttabel > -1,970$. Ini menunjukkan H_{02} diterima dan H_{a2} ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara pengembangan karir terhadap retensi karyawan. Sedangkan uji t pada variabel lingkungan kerja diketahui bahwa thitung sebesar $29.743 > ttabel 1,970$. Ini menunjukkan H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap retensi karyawan. Secara simultan, berdasarkan uji f bahwa fhitung $600,319 > ftabel 2,646$, ini menunjukkan H_{04} ditolak dan H_{a4} diterima, ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi, pengembangan karir dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap retensi karyawan di PT. Altrak 1978 Head Office Jakarta

Kata Kunci : Kompensasi; Pengembangan Karir; Lingkungan Kerja; Retensi Karyawan

ABSTRACT

As a profit-oriented company, PT Altrak 1978 aims to achieve maximum profit. To realize this goal, employee retention needs to be considered to achieve the organization's objectives. Employee retention is a method used by management to retain competent employees within the company for a predetermined period. This study aims to explain the influence of compensation, career development, and work environment both partially and simultaneously on employee retention at PT Altrak 1978 Head Office Jakarta. This research uses a quantitative method, with a total of 221 employees as the research sample. A questionnaire was used as the data collection method, which was then analyzed using SPSS to analyze validity, reliability, multiple linear regression analysis, coefficient of determination, t-test, and F-test. Based on the t-test results, it is known that the compensation variable produces a t-value of $-2.661 > t\text{-table} - 1.970$. This indicates that H_01 is rejected and H_{a1} is accepted. Thus, it can be concluded that there is a significant negative influence between compensation and employee retention. Based on the t-test for the career development variable, it is known that the t-value is $-0.508 > t\text{-table} - 1.970$. This indicates that H_02 is accepted and H_{a2} is rejected. Thus, it can be concluded that there is no significant influence between career development and employee retention. Meanwhile, the t-test on the work environment variable shows that the t-value is $29.743 > t\text{-table} 1.970$. This indicates that H_03 is rejected and H_{a3} is accepted. Thus, it can be concluded that there is a significant influence between the work environment and employee retention. Simultaneously, based on the F-test, the F-value is $600.319 > F\text{-table} 2.646$, indicating that H_04 is rejected and H_{a4} is accepted. This proves that there is a significant influence between compensation, career development, and work environment simultaneously on employee retention at PT Altrak 1978 Head Office Jakarta.

Keywords: Compensation; Career Development; Work Environment; Employee Retention

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji Syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan kesehatan, rahmat dan hidayah, sehingga penulis masih diberikan kesempatan untuk menyelesaikan tesis ini, sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Magister. Walaupun jauh dari kata sempurna, namun penulis bangga telah mencapai pada titik ini, yang akhirnya tesis ini bisa selesai diwaktu yang tepat.

Tesis ini saya persembahkan untuk

- Kedua Orang Tua Tercinta Sebagai tanda bakti, hormat, dan rasa terima kasih yang tiada terhingga kupersembahkan karya kecil ini kepada Ibu yang telah memberikan kasih sayang, segala dukungan, dan cinta kasih yang tiada terhingga.
- Untuk teman-temanku. Ucapan terima kasih kepada teman-teman magister angkatan 2022 yang telah menemani selama hampir dua tahun dan senantiasa memberikan motivasi untuk menjadi lebih baik.
- Tesis ini saya persembahkan kepada semua dosen maupun asisten dosen terkhusus untuk Ibu Dr. Hj. Luis Marnisah.,MM.,CLMA.,CIQnR di Universitas Indo Global Mandiri Palembang yang telah memberikan ilmu kepada penulis.

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN TESIS.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN TESIS	iii
LEMBAR PERBAIKAN TESIS	iv
PERNYATAAN BUKAN PLAGIARISME.....	v
DEKLARASI HAK CIPTA	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK.....	ix
ABSTRACT.....	x
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	xi
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	5
1.3 Perumusan Masalah	6
1.4 Tujuan Penelitian	6
1.5 Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Kajian Teori	9
2.1.1 Definisi Manajemen.....	9
2.1.2 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	11

2.2	Kompensasi	12
2.2.1	Indikator Kompensasi.....	15
2.2.2	Asas Pemberian Kompensasi	15
2.2.3	Tujuan Pemberian Kompensasi.....	16
2.3	Pengembangan Karir	17
2.3.1	Indikator Motivasi	18
2.3.2	Tujuan Pengembangan Karir.....	19
2.4	Lingkungan Kerja.....	21
2.4.1	Definisi Lingkungan Kerja.....	21
2.4.2	Indikator Lingkungan Kerja	22
2.4.3	Jenis Lingkungan Kerja.....	24
2.5	Retensi Karyawan	26
2.5.1	Indikator Kinerja Karyawan	28
2.6	Penelitian Terdahulu.....	28
2.7	Kerangka Pemikiran	34
2.8	Hubungan Antar Variabel	35
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....		38
3.1	Lokasi dan Waktu Penelitian	38
3.2	Populasi dan Sampel	39
3.2.1	Populasi	39
3.2.2	Sampel	39
3.2.3	Teknik Pengambilan Sampel	40
3.3	Jenis dan Sumber Data	41
3.4	Metode Pengumpulan Data	41
3.5	Analisis Instrumen Penelitian	42
3.5.1	Uji Validitas.....	42
3.5.2	Uj Reliabilitas	43
3.5.3	Uji Asumsi Klasik	44
3.5.4	Uji Regresi Linier Berganda.....	46
3.5.5	Uji Koefisien Determinasi.....	49
3.6	Definisi Operasional Variabel	50

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	52
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	52
4.1.1 Sejarah Singkat	53
4.1.2 Struktur Organisasi	54
4.2 Uji Instrumen Penelitian	56
4.2.1 Uji Validitas Instrumen	56
4.2.2 Uji Reliabilitas Instrumen.....	60
4.2.3 Uji Asumsi Klasik.....	62
4.3 Pengujian Hipotesis.....	71
4.3.1 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)	71
4.3.1.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Retensi karyawan.....	72
4.3.1.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Retensi karyawan	73
4.3.1.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Retensi karyawan.....	74
4.3.1.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Retensi karyawan.....	74
4.3.2 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji f)	75
4.3.3 Pengujian Koefisien Determinasi.....	77
4.4 Analisis dan Pembahasan	78
4.4.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan	78
4.4.2 Pengaruh Pengembangan karir Terhadap Retensi Karyawan.....	79
4.4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Retensi Karyawan.....	80
4.4.4 Pengaruh Kompensasi, Pengembangan karir, Lingkungan Kerja Terhadap Retensi Karyawan	80
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	82
5.1 Kesimpulan	82
5.2 Saran.....	83
5.3 Implikasi Manajerial.....	84
DAFTAR PUSTAKA.....	86
LAMPIRAN.....	91

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data dan Presentase Turnover Karyawan PT.Altrak 1978.....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	29
Tabel 3.1 Tabel Skala Ordinal	42
Tabel 3.2 Definisi Operasional Tabel.....	51
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi.....	57
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir.....	58
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	58
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Retensi Karyawan.....	58
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi.....	60
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan Karir	60
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja.....	61
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Retensi Karyawan.....	61
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas	62
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov	63
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas	66
Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	67
Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	69
Tabel 4.14 Hasil uji T.....	72
Tabel 4.15 Hasil Uji Simultan.....	76
Tabel 4.16 Hasil uji koefisien Determinasi.....	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	34
Gambar 3.1 Kurva Uji F	48
Gambar 3.2 Kurva Uji t	49
Gambar 4.1 Foto Perusahaan PT Altrak 1978	54
Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT Altrak 1978	55
Gambar 4.3 Histogram Uji Normalitas	64
Gambar 4.4 Histogram model P-Plot Uji Normalitas	64
Gambar 4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan scatterplot	66

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kartu Bimbingan
2. Kuisisioner
3. Hasil Kuisisioner