

**PENGARUH PELATIHAN, PENGEMBANGAN KARIER DAN  
KOMPENSASI TERHADAP RETENSI KARYAWAN PADA  
PT. SEIWA INDONESIA**

SKRIPSI



OLEH:  
SELVA YUNIANA  
NIM : 112010196

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PELITA BANGSA  
BEKASI  
2024**

**PENGARUH PELATIHAN, PENGEMBANGAN KARIER DAN  
KOMPENSASI TERHADAP RETENSI KARYAWAN PADA  
PT. SEIWA INDONESIA**

Diajukan Kepada Universitas Pelita Bangsa  
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam  
Menyelesaikan Program Sarjana Manajemen

**SKRIPSI**



**OLEH:**  
**SELVA YUNIANA**  
**NIM : 112010196**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PELITA BANGSA  
BEKASI  
2024**

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Yang bertanda tangan di bawah ini, Dosen Pembimbing Skripsi:

Nama Mahasiswa : Selva Yuniana  
NIM : 112010196  
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karier dan  
Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Pada  
PT. Seiwa Indonesia

Menyatakan bahwa, berdasarkan proses dan hasil bimbingan selama ini, serta dilakukan perbaikan, maka yang bersangkutan dapat mendaftarkan diri untuk mengikuti ujian skripsi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pelita Bangsa.

Bekasi, 13 Juli 2024

Pembimbing,



Fifi Hanafia.,S.E.,M.M.,D.B.A.

0418127703

SKRIPSI

**PENGARUH PELATIHAN, PENGEMBANGAN KARIER DAN  
KOMPENSASI TERHADAP RETENSI KARYAWAN PADA  
PT. SEIWA INDONESIA**

Dipersiapkan dan disusun oleh:  
Selva Yuniana  
112010196

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi pada hari Jumat, tanggal 16, bulan Agustus, tahun 2024, dan dinyatakan telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen.

**SUSUNAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI**

Ketua Penguji,  
Ir. Kurbandi Satpatmantyo BR., M.M., D.B.A  
NIDN: 0406046703

Tanda Tangan

  
.....  
  
.....

Anggota Penguji,  
Dr. RR. Wening Ken Widodasih, S.H., M.M  
NIDN: 0413056903

Mengetahui,

Ka. Prodi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Yunita Ramadhani RDS, S.E., M.sc.  
NIDN : 0406068402



Dr. Preatmi Nurastuti, S.E., M.M  
NIDN : 0404046508

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Selva Yuniana  
NIM : 112010196  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Universitas Pelita Bangsa seluruhnya merupakan hasil karya saya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan Skripsi yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian Skripsi ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Bekasi, 11 Juli 2024



Selva Yuniana

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

"Tidak ada ujian yang tidak bisa diselesaikan. Tidak ada kesulitan yang melebihi batas kesanggupan. Karena 'Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kadar kesanggupannya'."

(QS. Al-Baqarah: 286)

“Keep your eyes on the stars and your feet on the ground.”

(Theodore Rosevelt)

“Jangan Menunda Pekerjaan Sampai Besok, Jika Hari Ini Dapat Diselesaikan  
Maka Tuntaskanlah.”

Karya ini kupersembahkan untuk:

- Ayahanda Kongsan Bambang Suryanto, Ibunda Yokawati, Ayah mertuaku Dul Basir serta Ibu mertuaku Siti Kasanah, Suamiku Yogi Prabowo, Kakakku Selvi Silviana, Kakakku Sherly Oktaviana, Kakakku Sherla Masceana, semua keponakanku tersayang dan orang-orang yang selalu mendoakan serta menginginkan yang terbaik untukku.
- Bapak dan Ibu Guru/Dosen yang telah memberikan pengetahuan serta teladan yang sangat berharga.

## KATA PENGANTAR

Allhamdulillah, segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala rahmat, taufik dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan Skripsi dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karier dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Pada PT. Seiwa Indonesia”. Penyusunan Skripsi ini merupakan salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Strata Satu Sarjana Manajemen (S.M) Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Pelita Bangsa (UPB).

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini dapat diselesaikan berkat dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada yang terhormat:

1. Bapak Fifi Hanafia.,S.E.,M.M.,D.B.A, selaku Pembimbing Utama yang telah membimbing, meluangkan waktu, memberikan banyak kemudahan, memberikan banyak masukan, keteladanan serta motivasi kepada penulis untuk menyelesaikan Skripsi ini.
2. Ibu Dr. Yunita Ramadhani.,RDS.,S.E.,M.Sc selaku Ketua dan Bapak Wachid Hasyim.,S.E.,M.M selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Pelita Bangsa, beserta seluruh staf yang telah memberikan rekomendasi dan memfasilitasi penulis untuk dapat Menulis Proposal Skripsi Mahasiswa.
3. Ibu Dr. Preatmi Nurastuti.,S.E.,M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Pelita Bangsa beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan dan izin dukungan moril maupun materil kepada penulis.
4. Bapak Hamzah Muhammad Mardiputera.,S.KM.,M.M.,D.B.A sebagai Rektor Universitas Pelita Bangsa.
5. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membimbing, mengarahkan, menasehati dan membagi ilmu pengetahuan sebagai bekal bagi penulis dalam pengembangan keilmuan maupun penyelesaian Skripsi ini.
6. Orang tuaku tercinta yang telah mengasuh, mendidik, membesarkan serta

mendoakan penulis dengan penuh kesabaran, keteladanan, pengorbanan yang tidak terhingga.

7. Teman-teman angkatan 2020 Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Pelita Bangsa terima kasih atas keakraban, diskusi, saran dan semangat yang diberikan. Penulis selalu merindukan saat-saat diskusi bersama di masa perkuliahan.
8. Seluruh Staf Administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Pelita Bangsa yang selalu memberikan kemudahan dan membantu dalam layanan administrasi perkuliahan maupun dalam proses penyelesaian skripsi ini.
9. Keluarga PT. Seiwa Indonesia yang sudah selalu mendukung dan memberikan arahan yang baik untuk penulis saat penyusunan skripsi ini.
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini jauh dari kesempurnaan, oleh sebab itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif. Semoga skripsi ini bermanfaat untuk pengembangan ilmu di masa yang akan datang.

Bekasi, 11 Juli 2024

Penulis,



Selva Yuniana



## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING</b> .....	ii
<b>PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	iii
<b>PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI</b> .....	iv
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	v
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiv
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xv
<b>ABSTRACT</b> .....	xvi
<b>ABSTRAK</b> .....	xvii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	14
1.3 Batasan Masalah .....	14
1.4 Rumusan Masalah .....	15
1.5 Tujuan Penelitian .....	15
1.6 Manfaat Penelitian .....	15
1.7 Sistematika Penulisan .....	16
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	18
2.1 Landasan Teori .....	18
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	18
2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	18
2.1.2 Retensi Karyawan .....	20
2.1.2.1 Pengertian Retensi Karyawan .....	20
2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Retensi Karyawan .....	23
2.1.2.3 Indikator Retensi Karyawan .....	24
2.1.3 Pelatihan .....	26
2.1.3.1 Pengertian Pelatihan .....	26
2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan .....	28
2.1.3.3 Indikator Pelatihan .....	29
2.1.4 Pengembangan Karier .....	30
2.1.4.1 Pengertian Pengembangan Karier .....	30
2.1.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karier .....	32
2.1.4.3 Indikator Pengembangan Karier .....	35
2.1.5 Kompensasi .....	36
2.1.5.1 Pengertian Kompensasi .....	36

2.1.5.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi.....	38
2.1.5.3 Indikator Kompensasi.....	39
2.2 Penelitian Terdahulu .....	39
2.3 Hipotetis dan Model Penelitian.....	46
2.3.1 Pengembangan Hipotesis.....	46
2.3.2 Model Penelitian.....	50
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>51</b>
3.1 Jenis Penelitian dan Desain Penelitian.....	51
3.1.1 Jenis Penelitian .....	51
3.1.3 Desain Penelitian .....	53
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian .....	57
3.3 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	58
3.3.1 Definisi Operasional Variabel .....	58
3.3.2 Pengukuran Variabel .....	68
3.4 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel.....	68
3.4.1 Populasi .....	68
3.4.3 Sampel .....	70
3.5 Metode dan Teknik Pengumpulan Data.....	70
3.5.1 Metode Pengumpulan Data .....	70
3.5.2 Teknik Pengumpulan Data .....	72
3.6 Metode Analisis Data .....	73
3.6.1 Uji Validitas.....	74
3.6.2 Uji Reabilitas .....	75
3.6.3 Uji Deskriptif.....	76
3.6.4 Uji Asumsi Klasik .....	76
3.6.4.1 Uji Normalitas .....	76
3.6.4.2 Uji Multikolinearitas.....	77
3.6.4.3 Uji Heteroskedastisitas .....	78
3.6.4.4 Uji Autokorelasi .....	79
3.6.4.5 Analisis Regresi Linear Berganda .....	80
3.6.5 Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	81
3.6.6 Metode Pengujian Hipotesis.....	82
3.6.6.1 Uji t (Uji Parsial) .....	82
3.6.6.2 Uji F (simultan) .....	83
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>84</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	84
4.1.1 Deskripsi Data dan Gambaran Umum Penelitian.....	84
4.1.1.1 Sejarah Berdirinya PT. Seiwa Indonesia .....	84
4.1.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan Board Of Directors .....	85
4.1.1.3 Gambaran Umum PT. Seiwa Indonesia .....	86
4.1.1.4 Karakteristik Responden.....	86
4.1.2 Analisis Data atau Pengujian Hipotesis.....	89
4.1.2.1 Hasil Uji Validitas, Reliabilitas dan Deskriptif.....	89

4.1.2.2 Uji Asumsi Klasik .....	94
4.1.2.3 Hasil Uji Kelayakan Model .....	101
4.1.2.4 Hasil Uji Hipotesis.....	103
4.2 Pembahasan.....	107
4.2.1 Pengaruh Pelatihan ( $X_1$ ) Terhadap Retensi Karyawan (Y) .....	109
4.2.4 Pelatihan ( $X_1$ ), Pengembangan Karier ( $X_2$ ), Kompensasi ( $X_3$ ) Terhadap Retensi Karyawan (Y).....	112
<b>BAB V PENUTUP</b> .....	<b>114</b>
5.1 Simpulan .....	114
5.2 Saran.....	115
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>118</b>
<b>LAMPIRAN</b> .....	<b>125</b>

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. 1 <i>Turnover</i> Karyawan PT. Seiwa Indonesia .....	4
Tabel 1. 2 Kegiatan Pelatihan Tahunan Karyawan PT. Seiwa Indonesia .....	6
Tabel 3. 1 Jadwal Kegiatan Penelitian Tahun 2024 .....	58
Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	59
Tabel 3. 3 Skala Likert .....	71
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden .....	86
Tabel 4. 2 Usia Responden.....	87
Tabel 4. 3 Jenjang Pendidikan Responden.....	87
Tabel 4. 4 Tingkat Masa Kerja Responden.....	88
Tabel 4. 5 Status Karyawan Responden.....	88
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X1) .....	89
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karier (X2).....	90
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X3) .....	91
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Variabel Retensi Karyawan (Y).....	91
Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas .....	92
Tabel 4. 11 Hasil Uji Deskriptif.....	93
Tabel 4. 12 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test.....	95
Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolinearitas.....	98
Tabel 4. 14 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	99
Tabel 4. 15 Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin-Watson Test .....	101
Tabel 4. 16 Hasil Uji Determinasi R <sup>2</sup> .....	101
Tabel 4. 17 Uji F (F-test).....	102
Tabel 4. 18 Regresi Linear Berganda.....	104
Tabel 4. 19 Hasil Uji t (t-test) .....	106

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. 1 Grafik Pelatihan Tahunan Karyawan PT. Seiwa Indonesia.....	7
Gambar 1. 2 Grafik Retensi Karyawan PT. Seiwa Indonesia.....	12
Gambar 2. 1 Model Penelitian .....	50
Gambar 3. 1 Desain Penelitian.....	54
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi BOD & Division Head PT. Seiwa Indonesia...	85
Gambar 4. 2 Grafik Hasil Uji Histogram.....	96
Gambar 4. 3 P-Plot Uji Normalitas.....	97
Gambar 4. 4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas .....	100

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Mapping Jurnal Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	126
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian.....	134
Lampiran 3. Tabulasi Hasil Data Kuesioner.....	141
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas .....	145
Lampiran 5. Hasil Uji Reliabilitas .....	149
Lampiran 6. Uji Deskriptif.....	150
Lampiran 7. Uji Asumsi Klasik .....	151
Lampiran 8. Uji Hipotesis.....	155
Lampiran 9. Uji Determinasi R <sup>2</sup> .....	156
Lampiran 10. Tabel Durbin Watson .....	157
Lampiran 11. Tabel R .....	158
Lampiran 12. Tabel F .....	159
Lampiran 13. Tabel T .....	160
Lampiran 14. Surat Izin Penelitian .....	161
Lampiran 15. Surat Persetujuan Penelitian.....	162

**THE INFLUENCE OF TRAINING, CAREER DEVELOPMENT AND  
COMPENSATION ON EMPLOYEE RETENTION AT  
PT. SEIWA INDONESIA**

Selva Yuniana<sup>1)</sup>  
Fifi Hanafia<sup>2)</sup>

***Abstract***

*To achieve success in increasing employee retention, companies must pay attention to several factors, including providing appropriate training to employees, providing career development and providing appropriate compensation so that they feel cared for by the company and provide their best performance to the company. The purpose of this research is to determine the effect of training, career development and compensation on employee retention at PT. Seiwa Indonesia. Data collection was carried out by means of observation and questionnaires. The sampling technique was simple random sampling using the Slovin formula with a sample of 87 people in the population. This research uses quantitative methods using validity tests, reliability tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, multiple regression tests, t tests and F tests with the help of SPSS statistics. Based on the test results using the t test, it shows that compensation partially has a positive and significant effect on employee retention, while training and career development have no effect on employee retention, the test results using the F test show that training, career development and compensation simultaneously have a positive effect on employee retention, the results of testing the coefficient of determination on the Adjusted R Square ( $R^2$ ) variables of training, career development and compensation are able to explain the magnitude of the influence of training, career development, compensation on employee retention of 61.5% while 38.5% is influenced by other factors.*

*Keywords: Training, Career Development, Compensation and Employee Retention*

*1) Student*

*2) Supervisor*

# **PENGARUH PELATIHAN, PENGEMBANGAN KARIER DAN KOMPENSASI TERHADAP RETENSI KARYAWAN PADA PT. SEIWA INDONESIA**

Selva Yuniana<sup>1)</sup>  
Fifi Hanafia<sup>2)</sup>

## **ABSTRAK**

Untuk mencapai keberhasilan dalam upaya meningkatkan retensi karyawan, perusahaan harus memperhatikan beberapa faktor, diantaranya adalah dengan memberikan pelatihan yang sesuai kepada karyawan, adanya pengembangan karier dan memberikan kompensasi yang sesuai agar mereka merasa diperhatikan oleh perusahaan dan memberikan kinerja terbaiknya kepada perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karier dan Kompensasi terhadap Retensi Karyawan PT. Seiwa Indonesia. Pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi dan kuisioner. Teknik Pengambilan sampel dengan cara *simple random sampling* menggunakan rumus slovin dengan sampel 87 orang pada populasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas uji regresi berganda, uji t dan uji F dengan bantuan statistik SPSS. Berdasarkan hasil pengujian menggunakan uji t menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, sedangkan pelatihan dan pengembangan karir tidak memiliki pengaruh terhadap retensi karyawan, hasil pengujian menggunakan uji F menunjukkan bahwa pelatihan, pengembangan karir dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif terhadap retensi karyawan, hasil pengujian koefisien determinasi pada Adjusted R Square ( $R^2$ ) variabel pelatihan, pengembangan karir dan kompensasi mampu menjelaskan besarnya pengaruh pelatihan, pengembangan karir dan kompensasi terhadap retensi karyawan sebesar 61,5% sedangkan 38,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci : Pelatihan, Pengembangan Karier, Kompensasi dan Retensi Karyawan

- 1) Mahasiswa
- 2) Dosen Pembimbing