

## PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KETERLIBATAN KERJA DAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP RETENSI KARYAWAN PADA PT. BAHANA SECURITY SYSTEM CABANG MANADO

Siti Nur Hasana Tuna<sup>1</sup>Irvan Trang<sup>2</sup>Djurwati Soepeno<sup>3</sup>

<sup>123</sup>Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi

E-mail: 1nandhatuna2@gmail.com 2trang\_irvan@yahoo.com

[3watisoepeno@unsrat.ac.id](mailto:3watisoepeno@unsrat.ac.id)

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menguji ada atau tidaknya Pengaruh Pengembangan Karir, Keterlibatan Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Retensi Karyawan Pada PT. Banana Security System Cabang Manado. Metode pengambilan sampel menggunakan metode Total Sampling. Dari metode pengambilan tersebut diperoleh 43 sampel. Teknik analisis yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan Pengembangan Karir, Keterlibatan kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh terhadap Retensi Karyawan. Hal ini diperlihatkan melalui F hitung memiliki nilai 16,972 sedangkan F tabel 2,021, ini berarti F hitung > F tabel dan nilai signifikan sebesar 0,000. Kemudian secara parsial Persepsi Dukungan Organisasi tidak berpengaruh terhadap Retensi Karyawan dengan nilai t hitung < t tabel ( $2,376 < 2,425$ ) dan nilai signifikan  $0,23 > 0,05$ . Sedangkan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Retensi Karyawan dengan nilai t hitung > t tabel ( $3,340 > 2,425$ ) dengan nilai signifikan sebesar  $0,002 < 0,05$ . Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh terhadap Retensi Karyawan dengan nilai t hitung > t tabel ( $2,992 > 2,425$ ) dengan nilai signifikan sebesar  $0,005 < 0,05$ .

**Kata Kunci:** Pengembangan Karir, Keterlibatan Kerja, Persepsi Dukungan Organisasi, Retensi Karyawan

**Abstract:** This research aims to examine whether or not there is an influence of career development, work involvement and perceptions of organizational support on employee retention at PT. Banana Security System Manado Branch. The sampling method uses the Total Sampling method. From this collection method, 43 samples were obtained. The analysis technique used is Multiple Linear Regression and Hypothesis Testing. The results

*of this research show that simultaneously Career Development, Work Engagement and Perception of Organizational Support influence Employee Retention. This is shown by the calculated F having a value of 16.972 while the F table is 2.021, this means that F calculated > F table and the significant value is 0.000. Then, partially, Perception of Organizational Support has no effect on Employee Retention with a calculated t value < t table (2.376 < 2.425) and a significant value of 0.23 > 0.05. Meanwhile, Career Development influences Employee Retention with a calculated t value > t table (3.340 > 2.425) with a significant value of 0.002 < 0.05. Perception of Organizational Support influences Employee Retention with a calculated t value > t table (2.992 > 2.425) with a significant value of 0.005 < 0.05.*

**Keywords:** *Career Development, Work Engagement, Perception of Organizational Support, Employee Retention*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Agar dapat berkembang dalam persaingan perusahaan yang semakin ketat, suatu organisasi harus bereaksi dengan cepat terutama pada persaingan bisnis yang semakin ketat agar organisasi mampu bertahan. Untuk itu mewujudkan hal tersebut, diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah mereka yang memiliki pengetahuan, kemampuan, dan sikap yang baik dalam bekerja. Menurut Ardana dkk. (2012:3), SDM adalah harta atau aset paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia yang berperan sebagai perencana, pelaksana sekaligus pengedali terwujudnya tujuan organisasi. Panggabean (2014), menyatakan bahwa tingginya retensi karyawan akan mempengaruhi kinerja organisasi dalam mencapai suatu tujuan dan misi organisasi. Mathis dan Jackson (2011:128), bahwa retensi karyawan juga dipengaruhi pengembangan karir secara signifikan.

Pengembangan karir adalah proses pengidentifikasi kemampuan karir karyawan dan melalui penerapan model yang tepat untuk mendapatkannya (Haryani, 2013). Kwenin (2013) menyatakan bahwa organisasi yang memberikan pelatihan, fasilitas pendidikan kepada karyawan, maka karyawan tersebut lebih berkomitmen dan setia kepada organisasi dan karyawan yang diberikan pendidikan serta pelatihan akan mampu dalam meningkatkan produksi pada

perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sitati et al. (2016), mengatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Selain pengembangan karir, (Kundu dan Lata, 2017) faktor lain yang mempengaruhi retensi karyawan adalah keterlibatan kerja.

keterlibatan kerja merupakan sejauh mana seseorang karyawan memusatkan perhatian dan emosi dalam melakukan pekerjaannya di perusahaan. Sirisunhirun dan Dhirathiti (2015) mengatakan bahwa keterlibatan kerja merupakan komitmen emosional dan intelektual seorang karyawan terhadap perusahaan. Keterlibatan kerja menekankan pada identifikasi kebutuhan karyawan yang secara strategis digabungkan dengan budaya organisasi. Menurut Glen (2006), perusahaan menggunakan keterlibatan kerja sebagai salah satu strategi untuk mempertahankan karyawan yang kompeten yang dimiliki perusahaan. Selain pengembangan karir dan ketelibatan kerja, menurut Swambawa Putra (2016), dalam penelitiannya menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi juga berpengaruh positif terhadap retensi karyawan.

Persepsi dukungan organisasi merupakan sebuah persepsi dari karyawan terhadap suatu organisasi apakah organisasi peduli dan menghargai kesejahteraan karyawan atau tidak (Paille dan Bourdeau, 2010). Dukungan dari perusahaan akan mempengaruhi psikologis karyawan dalam bekerja dengan kondisi psikologi yang positif karyawan akan mampu memberikan kemampuan terbaik yang bisa mereka lakukan kepada perusahaan (Mustika dan Rahardjo, 2017).

PT Banana Security System Bersehati Manado adalah salah satu BSS yang ada dimanado sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa parkir. PT. Banana Security System Bersehati Manado juga tidak lepas dari persaingan yang sangat ketat. Untuk dapat bertahan, dibutuhkan upaya maksimal dari pemilik dan manajemen BSS. PT. Bahana Security System Bersehati Manado sadar bahwa betapa pentingnya untuk mengembangkan kebijakan mempertahankan karyawan didalam sengitnya persaingan antar parkir. Hasil wawancara dengan HRD PT. Bahana Security System Bersehati Manado, didapat bahwa salah satu masalah yang terjadi pada perusahaan yaitu adanya *turnover*. Banyak karyawan yang sering berfikir untuk keluar dari perusahaan., berfikir untuk meninggalkan pekerjaan, tidak mempunyai masa depan atau target yang pasti mengenai pekerjaannya diperusahaan, hal ini mengindikasikan adanya tingkat *turnover* yang tinggi diperusahaan. *Turnover* yang tinggi mengakibatkan adanya biaya yang dikeluarkan perusahaan meliputi biaya rekrutmen, biaya seleksi dan biaya

pelatihan kepada karyawan baru, maka menarik untuk diteliti bagaimana cara untuk mempertahankan karyawan atau retensi karyawan di PT. Bahana Security System Bersehati Manado.

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap retensi karyawan pada PT Bahana Security System Manado
2. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja terhadap retensi karyawan pada PT. Bahana Security System Manado
3. Untuk mengetahui pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap retensi karyawan pada PT. Bahana Security System Manado
4. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, keterlibatan kerja, dan persepsi dukungan organisasi terhadap retensi karyawan pada PT. Bahana Security System Manado

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia (Msdm), yakni ilmu maupun metode mengelola hubungan dengan kontribusi sumber daya (tenaga kerja/pengawai ) yang dimiliki pribadi secara efisien serta efektif dan bisa memaksimalkan sehingga terlaksana tujuannya (Bintaro serta Daryanto 2017:15).

### **Pengembangan Karir**

Sinambela (2019:260), pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir pengawainya, yang disebut sebagai manajemen karir antara lain merencanakan, melaksanakan dan mengawasi karir. Menurut Mangkunegara (2017:77), pengembangan karir adalah aktivitas kepengawaian yang membantu pengawai-pengawai merencanakan karir masa depan mereka diperusahaan.

### **Keterlibatan Kerja**

Davis dan Newstrom (2018), keterlibatan kerja adalah fasilitas yang dinikmati ditempat kerja dan melihat pencapaian penting untuk diri mereka sendiri. Karyawan yang sangat terlibat akan mendukung jenis yang dilakukan yang sangat memperhatikan pekerjaan tersebut Robbins (2018). Keterlibatan kerja yang tinggi memungkinkan karyawan untuk terus meningkatkan kinerja yang berdampak pada prestasi karyawan.

### **Persepsi Dukungan Organisasi**

Persepsi dukungan organisasi merupakan bentuk pertukaran sosial

terpencil menghasilkan emosi positif terhadap organisasi untuk melakukan pekerjaan seseorang dengan baik. Emosi positif dan norma timbal balik biasanya akan mempengaruhi individu untuk rela melakukan yang terbaik dan prinsip dasar ini berlaku tidak hanya untuk hubungan pribadi tetapi juga untuk hubungan anantara karyawan dan organisasi mereka (Casimir,2014:378). Yogi Harthantyo (2017:4), persepsi dukungan organisasi merupakan bentuk anggapan karyawan mengenai sejauh mana dukungan dan perhatian yang diberikan oleh organisasi.

## **Retensi Karyawan**

Retensi karyawan adalah suatu keharusan yang perlu dilakukan oleh perusahaan guna mempertahankan sumber daya manusia (SDM) terbaik yang dimilikinya. Definisi retensi karyawan adalah upaya dalam mempertahankan karyawan dalam suatu perusahaan sebagai seorang tenaga ahli utama. Mathis dan Jackson (2016:210), mengatakan bahwa retensi karyawan adalah kemampuan yang dimiliki perusahaan untuk mempertahankan karyawan potensial yang dimiliki perusahaan untuk tetap loyal terhadap perusahaan.

## **Penelitian Terdahulu**

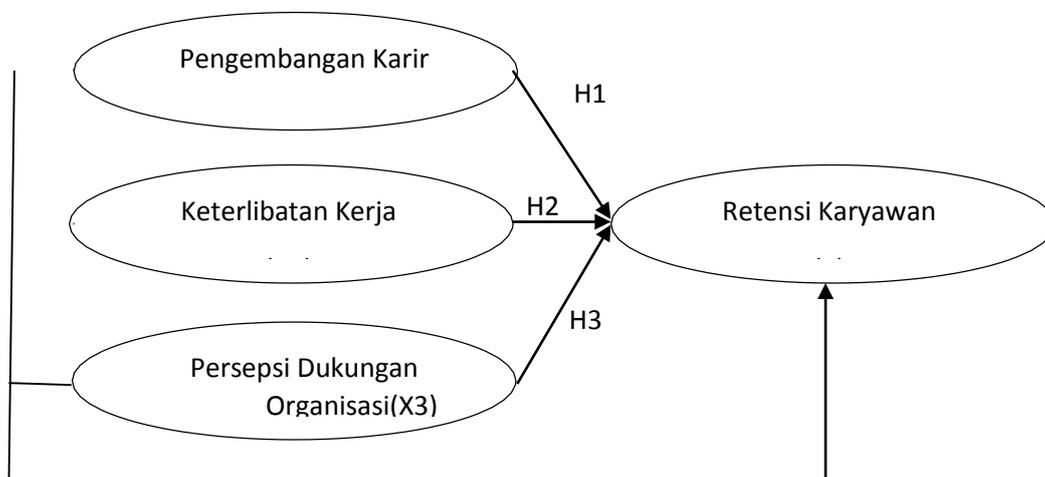
Penelitian Mega Montori, Adolfini, Lucky O.H Dotulong (2019). Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Dukungan Organisasi, Karakteristik Pekerjaan dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Keterikatan Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Bagian Deputy Bisnis Area Manado, Sedangkan variabel bebas berpengaruh secara parsial terhadap Keterikatan Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Bagian Deputy Bisnis Area Manado. Saran penelitian yang diperoleh adalah bahwa pihak manajemen dan para karyawan PT. Pegadaian (Persero) Bagian Deputy Bisnis Area Manado harus mempertahankan dan meningkatkan dukungan organisasi, karakteristik pekerjaan dan pengembangan karir, agar supaya tingkat keterikatan karyawan tetap baik selalu dijaga; dan harus memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi tingkat keterikatan karyawan.

Penelitian Fredrik Wuarlima, Christoffel Kojo, Greis M Sendow (2019). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan secara parsial, keseimbangan kehidupan kerja, keterlibatan kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan uji koefisien korelasi dan koefisien determinasi, diketahui keseimbangan kehidupan kerja, keterlibatan kerja dan pengembangan karir memiliki pengaruh sebesar 82% terhadap kepuasan kerja karyawan dan masuk dalam kategori hubungan yang sangat kuat.

Saran untuk Gran Puri Hotel Manado, hendaknya dapat memperhatikan faktor keseimbangan kehidupan kerja, keterlibatan kerja dan pengembangan karir lewat merumuskan kebijakan-kebijakan atau langkah-langkah strategis agar supaya kepuasan kerja karyawan dapat meningkat.

Penelitian Ahmad latif hidayat (2021). Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis data penelitian ini adalah data primer. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Aksata Kreasi Utama. Teknik penentuan sampel menggunakan sampling jenuh diperoleh sampel sebanyak 60 orang. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis. Pengujian hipotesis pada analisis regresi linier berganda variabel Kompensasi berpengaruh positif terhadap Retensi karyawan, Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Retensi karyawan, Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh positif terhadap Retensi karyawan pada PT. Aksata Kreasi Utama.

## Model Penelitian



H4

**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

*Sumber : Kajian Teori, 2023*

## **Hipotesis :**

H1: Diduga Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Retensi Karyawan pada PT Bahana Security System Manado

H2: Diduga Keterlibatan Kerja berpengaruh terhadap Retensi Karyawan PT. Bahana Security System Manado

H3: Diduga Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh terhadap Retensi Karyawan PT. Bahana Security System Manado

H4: Pengembangan Karir, Keterlibatan Kerja, dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Retensi Karyawan

## **METODE PENELITIAN**

### **Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016), metode kuantitatif adalah pendekatan ilmiah terhadap pengambilan keputusan manajerial dan ekonomi.

### **Populasi, Sample dan Teknik Sampling**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bahana Security System Cabang Manado yang berjumlah 43 karyawan. Sampel dalam penelitian ini di ambil dari populasi yaitu berjumlah 43 orang karyawan. Teknik sampling dalam penelitian ini adalah total sampling yaitu teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi (Sugiyono, 2007). Oleh sebab itu dalam penelitian ini semua karyawan dalam PT. Bahana Security System Cabang Manado digunakan sebagai seluruh populasi dijadikan sampel .

### **Jenis Data dan Sumber Data**

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer yang diperoleh dari karyawan PT. Bahana Security System cabang Manado berdasarkan kuesioner tentang pengembangan karir, keterlibatan kerja, persepsi dukungan organisasi dan retensi karyawan. Data sekunder diperoleh dari kantor PT. Bahana Security System Cabang Manado.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan studi pustaka dan kuesioner.

### **Pengujian Instrumen Penelitian**

Pengujian instrumen dalam penelitian ini dilakukan lewat Uji Validitas dan Uji Reliabilitas dengan menggunakan program SPSS 23.

## Teknik Analisis

Teknis analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi ( $r$ ), koefisien determinan ( $r^2$ ) dan pengujian hipotesis (uji  $t$  dan uji  $F$ ).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Pengujian

#### Instrumen

#### Penelitian Tabel 1.

#### Uji Validitas dan

#### Reliabilitas

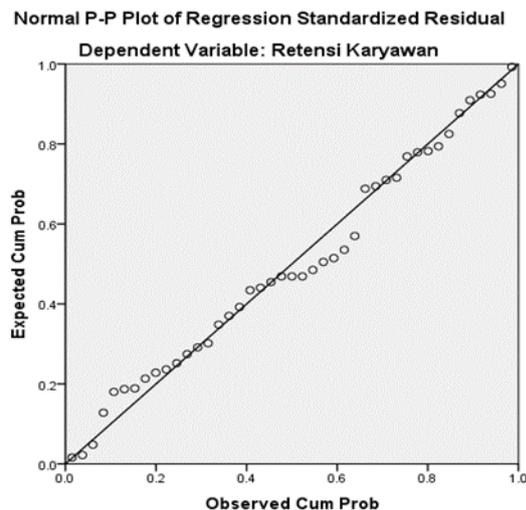
Variabel	Item	$r$ hitung	Validitas Sig	Status	Reliabilitas Cronbach Alpha	Status
Retensi Karyawan (Y)	Y.1	0,686	0,000	Valid	0,753	Reliable
	Y.2	0,756	0,000	Valid		
	Y.3	0,796	0,000	Valid		
	Y.4	0,673	0,000	Valid		
	Y.5	0,632	0,000	Valid		
Pengembangan Karir (X <sup>1</sup> )	X <sup>1</sup> .1	0,737	0,000	Valid	0,854	Reliable
	X <sup>1</sup> .2	0,624	0,000	Valid		
	X <sup>1</sup> .3	0,824	0,000	Valid		
	X <sup>1</sup> .4	0,864	0,000	Valid		
	X <sup>1</sup> .5	0,702	0,000	Valid		
	X <sup>1</sup> .6	0,818	0,000	Valid		
Keterlibatan Kerja (X <sup>2</sup> )	X <sup>2</sup> .1	0,684	0,000	Valid	0,760	Reliable
	X <sup>2</sup> .2	0,636	0,000	Valid		
	X <sup>2</sup> .3	0,753	0,000	Valid		
	X <sup>2</sup> .4	0,810	0,000	Valid		
	X <sup>2</sup> .5	0,698	0,000	Valid		
Persepsi Dukungan Organisasi (X <sup>3</sup> )	X <sup>3</sup> .1	0,675	0,003	Valid	0,768	Reliable
	X <sup>3</sup> .2	0,636	0,000	Valid		
	X <sup>3</sup> .3	0,831	0,000	Valid		
	X <sup>3</sup> .4	0,735	0,000	Valid		
	X <sup>3</sup> .5	0,719	0,000	Valid		

Sumber: Olah Data SPSS 23, 2023

Berdasarkan hasil penelitian yang didapat menunjukkan bahwa masing-masing pertanyaan variabel memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dinyatakan valid, dan uji reliabilitas memiliki nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,6 maka dinyatakan reliable.

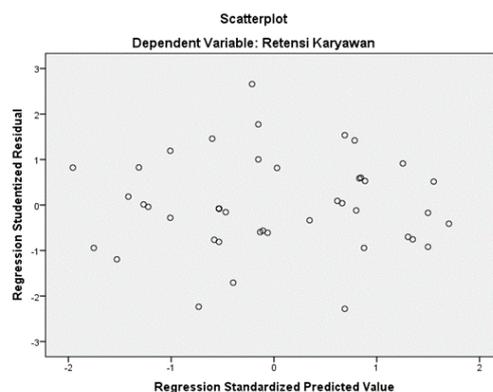
### Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Gambar 2 menunjukkan bahwa grafik *Normal P-P Plot Of Regression Standarized Residual* menggambarkan bahwa titik-titik koordinat antara nilai observasi dengan data mengikuti garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.



**Gambar 2. Normal P-P Plot Of Regression Standarized Residual**  
Sumber: Olah data SPSS 23, 2023

### Uji Heterokedastisitas



**Gambar 3. Scatterplot**  
Sumber: Olah data SPSS 23, 2023

Gambar 3 pada output diatas menunjukkan bahwa uji heterokedstisitas menampakkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas. Hal tersebut mengidentifikasikan bahwa tidak terjadi heterokedstisitas pada model regresi.

### Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Collinearity Model

Model	Tolerance	Collinearity Statistics VIF
(Constant)		
Pengembangan karir	.913	1.095
Keterlibatan kerja	.581	1.723
Persepsi dukungan organisasi	.564	1.774

Sumber: Olah data SPSS 23, 2023

Tabel 2 menunjukkan keseleruhan variabel memiliki nilai tolerance value > 0,1 dan VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen tersebut tidak terdapat hubungan multikolinearitas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil olahan data regresi dengan menggunakan program SPSS 23, maka persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = -1.683 + 0.313 X1 + 0.399 X2 - 0.329 X3$$

Hasil persamaan regresi tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar -1.683 memberikan pengertian bahwa jika Pengembangan Karir (X1), Keterlibatan Kerja (X2), dan Persepsi Dukungan Organisasi (X3) secara simultan atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Retensi Karyawan (Y) sebesar -1.683 .
2. Koefisien regresi dari Pengembangan Karir (X1) menunjukkan arah pengaruh yang positif, hal tersebut menunjukkan bahwa jika variabel Pengembangan Karir (X1) bertambah 1 satuan, maka Retensi Karyawan (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0.313 satuan.
3. Koefisien regresi dari Keterlibatan Kerja (X2) menunjukkan arah pengaruh yang positif, hal tersebut menunjukkan bahwa jika variabel Keterlibatan Kerja (X2) bertambah 1 satuan, maka Retensi Karyawan (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0.399 satuan.
4. Koefisien regresi dari Persepsi Dukungan Organisasi (X3) menunjukkan arah pengaruh yang positif, hal tersebut menunjukkan bahwa jika variabel Persepsi Dukungan Organisasi (X3) bertambah 1 satuan, maka Retensi Karyawan (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0.329 satuan

**Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Coefficient B	Std. Error				Coefficients Beta	Tolerance
(Constant)	-1.683	3.561		-.473	.639		
1 Pengembangan Karir	.313	.094	.369	3.340	.002	.913	1.095
Keterlibtan Kerja	.399	.133	.414	2.992	.005	.581	1.723
Persepsi Dukungan Organisasi	-.329	.138	-.334	2.376	.023	.564	1.774

Sumber: Olah data SPSS 23, 2023

**Pengujian Hipotesis Uji F**  
**Tabel 4. Uji Silmultan (F)**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	98.977	3	32.992	16.872	.000 <sup>b</sup>
1 Residual	75.813	39	1.944		
Tota	174.791	42			

Sumber: Olah data SPSS 23, 2023

Berdasarkan output tersebut dapat diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 11.826 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, yang dimana angka ini < 0,05, dan F hitung > F tabel (16,972 > 2,021). Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan variabel pengembangan karir, keterlibatan kerja, persepsi dukungan organisasi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan pada PT. Banana Security System Cabang Manado diterima atau terbukti.

Tabel 5. Uji Parsial (t)

## Unstandardized

## Standardized

## Model

	Coefficients		Coefficients		t
	Sig. B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.683	3.561		-.473	.639
Pengembangan Karir	.313	.094	.369	3.340	.002
Keterlibatan Kerja	.399	.133	.414	2.992	.005
Persepsi Dukungan Organisasi	.329	.138	.334	2.376	.023

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Sumber: Olah data SPSS 23, 2023

Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% atau 0,05 dan nilai df sebesar  $n - k - 1$  ( $43 - 3 - 1 = 39$ ), maka diperoleh nilai t-tabel sebesar 2,425. Hasil pengujian pengaruh setiap variabel independent terhadap variabel dependent dinyatakan sebagai berikut:

1. Variabel Pengembangan Karir (X1) dengan nilai t hitung yaitu 3,340 > t-tabel 2,425. Nilai signifikansi yaitu 0,02 < 0,05, berarti bahwa Pengembangan karir (X1) berpengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan (Y).
2. Variabel Keterlibatan Kerja (X2) dengan nilai t hitung yaitu 2,992 < t-tabel 2,425. Tingkat signifikansi yaitu 0,005, berarti bahwa Keterlibatan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan (Y).
3. Variabel Persepsi Dukungan Organisasi (X3) dengan nilai t hitung yaitu 2,376 > t-tabel 2,425. Nilai signifikansi yaitu 0,23 > 0,05, berarti bahwa Persepsi Dukungan Organisasi (X3) berpengaruh tidak signifikan terhadap Retensi Karyawan (Y).

## Pembahasan

### Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Retensi Karyawan

Pengaruh pengembangan karir terhadap retensi karyawan. Hasil ini mempunyai arti pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Pengembangan karir dapat mempengaruhi retensi ketika karyawan mendapatkan perlakuan adil dalam berkarir, atasan selalu mendukung karyawan untuk mengembangkan karirnya dan memiliki latar

belakang pendidikan formal yang cukup untuk menunjang karirnya. Artinya dalam peluang pengembangan karir yang diperoleh karyawan BSS tinggi dapat meningkatkan tingkat retensi karyawan. Oleh karena itu, perusahaan BSS harus memiliki/meningkatkan pengembangan karir terhadap karyawannya agar setiap karyawan merasa nyaman untuk bekerja di perusahaan BSS dan memiliki masa depan yang pasti, dengan adanya pengembangan karir perusahaan BSS bisa meningkatkan perekonomian karyawannya maupun perusahaan. Dengan bertahannya karyawan di dalam perusahaan BSS, perusahaan bisa meningkatkan kualitas pelayanan dan konsumen bisa merasa puas dengan pelayanan yang di berikan. Hasil pengujian persial (uji-t) antara variabel pengembangan karir terhadap variabel retensi karyawan seperti yang terlihat pada tabel 4.8 menunjukkan, dari nilai t dapat dilihat dari nilai signifikan (Sig) dimana nilai signifikan dari variabel pengembangan karir sebesar  $0,002 < 0,05$ . Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan dan juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kwenin (2013), Ongori dan Agolla (2009), Price (2005), Mehta dan Kuberti (2014), dan Khan (2014) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Artinya pengembangan karir yang tinggi dapat meningkatkan tingkat retensi karyawan.

### **Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Retensi Karyawan**

Pengaruh Keterlibatan kerja terhadap retensi karyawan. Hasil ini mempunyai arti keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketika karyawan PT. Bahana Security System Cabang Manado memiliki keterlibatan kerja yang tinggi, maka karyawan tersebut memberikan kinerja yang maksimal dan dampak yang positif bagi perusahaan. Hasil kinerja maksimal yang diberikan karyawan memudahkan perusahaan dalam memberikan timbal balik yang setimpal berupa peluang karir, penghargaan serta tindakan yang baik bagi karyawan, sehingga retensi karyawan pada PT. Bahana Security System Cabang Manado semakin baik. Hasil pengujian persial (uji-t) antara variabel keterlibatan kerja terhadap variabel retensi karyawan seperti yang terlihat pada tabel 4.8 menunjukkan, dari nilai t dapat dilihat dari nilai signifikan (Sig) dimana nilai signifikan dari variabel keterlibatan kerja sebesar 0,005 sehingga keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan di PT. Bahana Security System Cabang Manado. Nurchalis (2017), mencatat bahwa sesuai dengan penelitian yang dilakukan pada PT. Bank Sulselbar cabang pusat Makassar bahwa indikator yang paling banyak mendapatkan skor dari hasil kuesioner responden ialah nuansa kerja yang baik dan berbeda dengan organisasi lain. Nuansa kerja yang baik dapat

dilihat dari hasil penelitian terhadap responden yang mendapatkan skor tertinggi. Indikator nuansa kerja yang baik berpengaruh dalam mewujudkan peranan intansi perbankan yang kuat. Perbankan merupakan instansi yang sangat terfokus pada ketelitian. Apabila nuansa kerja yang ada di PT. Bank Sulselbar cabang makassar tidak baik maka akan sangat mempengaruhi ketelitian karyawan yang pada akhirnya akan menghasilkan kinerja karyawan yang tidak diharapkan. Namun PT. Bank Sulselbar cabang pusat makassar mampu menghadirkan nuansa kerja yang baik terhadap karyawan dan itu berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

### **Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Retensi Karyawan**

Persepsi dukungan organisasi yang meningkat dapat membuat karyawan merasa memiliki kewajiban untuk kontribusi dan peduli akan kesejahteraan organisasi serta membantu organisasi dalam pencapaian tujuannya. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap retensi karyawan. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Artinya persepsi dukungan organisasi yang tinggi akan menurunkan retensi karyawan. Hal ini berarti bahwa persepsi dukungan organisasi yang tinggi cenderung menurunkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Hasil pengujian persial (uji-t) antara variabel persepsi dukungan organisasi terhadap variabel retensi karyawan seperti yang terlihat pada tabel 4.8 menunjukkan, dari nilai t dapat dilihat dari nilai signifikan (Sig) dimana nilai signifikan dari variabel persepsi dukungan organisasi sebesar  $0,023 > 0,05$  sehingga persepsi dukungan organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap retensi karyawan. Hasil penelitian dari Swambawa Putra (2016) dalam penelitiannya memperoleh hasil bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Cahyana (2012) menyatakan bahwa apabila perusahaan ingin mempertahankan dan meningkatkan retensi karyawan, maka perusahaan harus meningkatkan dukungan organisasi kepada karyawan agar karyawan merasa diperhatikan. Tingginya tingkat persepsi dukungan organisasi didalam perusahaan akan mengarah kepada kepuasan kerja, menurunkan tingkat *turnover* dan meningkatkan retensi karyawan (Robbins dan Coulter, 2014:143)

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian penelitian secara simultan bahwa variabel

pengembangan karir, keterlibatan kerja dan persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap retensi karyawan pada PT. Bahana Security System Cabang Manado.

2. Berdasarkan hasil pengujian secara persial variabel pengembangan karir, berpengaruh terhadap retensi karyawan pada PT. Bahana Security System Cabang Manado.
3. Berdasarkan hasil pengujian secara persial variabel keterlibatan kerja, berpengaruh terhadap retensi karyawan pada PT. Bahana Security System Cabang Manado.
4. Berdasarkan hasil pengujian secara persial variabel persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh terhadap retensi karyawan pada PT. Bahana Security System Cabang Manado.

## Saran

1. Pimpinan diharapkan lebih memperhatikan pengembangan karir dan keterlibatan kerja, maka dengan menyiapkan peluang untuk promosi dan perlunya mentor untuk bimbingan formal, sehingga karyawan dapat menguasai pekerjaan yang dimiliki sesuai dengan tanggung jawab yang didapat. Karyawan agar dapat bertahan lama, perusahaan juga menyediakan peluang karir bagi setiap karyawan. Sedangkan ketika karyawan memiliki keterlibatan kerja yang tinggi, maka hal ini dapat menjaga tingginya tingkat retensi karyawan.
2. Berdasarkan indikator terendah pada persepsi dukungan organisasi adalah dukungan atasan. Maka pihak Banana Security system harus meningkatkan dukungan dan perhatian demi kenyamanan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Karyawan yang diperhatikan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan dan dipercaya dapat meningkatkan retensi karyawan pada PT. Banana Security System Cabang Manado.
3. Untuk meningkatkan retensi karyawan pada PT. Bahana Security System Manado yaitu persahaan perlu lebih memperhatikan sistem penghargaan yang digunakan untuk mengenali prestasi masing-masing karyaan serta memperhatikan penyusunan tugas karyawan agar pekerjaan dapat dilakukan secara adil. Pemberian penghargaan perlu dilakukan secara lebih adil agar perusahaan dapat mengenali prestasi karyawan dan penyusunan tugas karyawan perlu dilakukan secara adil agar karyawan merasa nyaman dan termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik sehingga retensi karyawan dapat ditingkatkan.
4. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan supaya dapat memperluas penelitian

dengan menambahkan faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap retensi karyawan yang belum diteliti dalam penelitian ini sehingga hasil dapat lebih menggambarkan kondisi sesungguhnya selama jangka panjang dan semoga hasil ini dapat dijadikan acuan perbandingan dalam penelitian sebelumnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aldabbas, Hazem, Ashly Pinnington, and Abdelmounaim Lahrech. "The influence of perceived organizational support on employee creativity: The mediating role of work engagement." *Current Psychology* 42.8 (2023): 6501-6515. Link : <https://www.semanticscholar.org/paper/The-influence-of-perceived-organizational-support-Aldabbas-Pinnington/b6dde7744236dc2405fbca6e43307af147fafa61>
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Sam Ratulangi. Link : [https://www.academia.edu/86315138/Ghozali\\_Imam\\_2011\\_Aplikasi\\_Analisis\\_Multivariate\\_Dengan\\_Program\\_SPSS\\_versi\\_19\\_Semarang\\_Universitas\\_Diponegoro](https://www.academia.edu/86315138/Ghozali_Imam_2011_Aplikasi_Analisis_Multivariate_Dengan_Program_SPSS_versi_19_Semarang_Universitas_Diponegoro)
- Gibson. (2010). *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses, Eisi ke-5. Cetakan ke-3*. Jakarta: Erlangga. Link: <https://onesearch.id/Author/Home?author=James+L.+Gibson%2C+John+M.+Ivancevich%2C+James+H.+Donnelly>
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Buku Seru. Link : <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=1016757>
- Hariandja. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan, M. (2012). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iqbal, Sehresh, and Maryam Saeed Hashmi. "Impact of perceived organizational support on employee retention with mediating role of psychological empowerment." *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)* 9.1 (2015): 18-34.
- Jhon, R. L. (2016). *Manajemn Sumber Daya Manusia. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kaseger, Gian F., Greis M. Sendow, and Hendra N. Tawas. "Pengaruh

- Pengembangan Karir, Pengalaman Kerja Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado." Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi 5.3 (2017).
- Khalid, Komal, and Samina Nawab. "Employee participation and employee retention in view of compensation." Sage Open 8.4 (2018): 2158244018810067.
- Munde, Feibe MM, Rita N. Taroreh, and Irvan Trang. "Pengaruh Komunikasi, Pengembangan Karir dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PEGADAIAN (PERSERO) KANWIL V MANADO." Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi 7.4 (2019).
- Montori, Mega, and Lucky OH Dotulong. "PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI, KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN (PERSERO) BAGIAN DEPUTI BISNIS AREA MANADO." Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi 7.3 (2019).
- Pratama, Angga Fajar. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Retensi Karyawan Pada Pt Mulia Raya Prima Bandung. Diss. Univeristas Komputer Indonesia, 2021.
- Pradipta, Putu Suindra Aditya, and I. Gusti Made Suwandana. Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan. Diss. Udayana University, 2019.
- Parmenas, Naik Henokh. "Employee engagement: Turn over prevention strategies and the key to improving performance management in a multinational company." Journal of Economics, Management, Entrepreneurship, and Business (JEMEB) 2.1 (2022): 8-12.
- Rachmawati, Kusdyah Ike. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta:ANDI
- Ragupathi. (2013). The Employee Rtenetion Practices of MNC's in Hyderabad. Research Journal of Management Sciences. 2(4), pp: 21-24
- Rivai, Veithzal. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Dari Teori ke Praktek. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rhoades dan Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of The Literature. Journal of Applied Psychology, pp: 698-714.
- Robbins dan Mary Coulter. (2014). Manajemen Jilid 1 Edisi Kesepuluh. Jakarta: Erlangga.
- Rizky, Intan Dwi. "PERAN DUKUNGAN ORGANISASI UNTUK

- MENINGKATKAN RETENSI KARYAWAN BANK X." JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia 11.2 (2020): 244-259.
- RAHAMAN, M. A., UDDIN, M. S., & LATIF, W. B. (2023). Effects of Training and Development, Organizational Culture, Job Satisfaction, and Career Development on Employee Retention in Commercial Banks in Bangladesh. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business (JAFEB)*, 10(2), 91-97.
- Suta, I. Gde Manik Aditya Budi, and I. Komang Ardana. Pengaruh Kompensasi, Persepsi Dukungan Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan. Diss. Udayana University, 2019.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta. Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : CV Alfabeta.
- Suwatno. (2019). *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tindige, Putra F., Jantje L. Sepang, and Ferdy Roring. "Analisis pengaruh persepsi dukungan organisasi dan keterlibatan kerja terhadap keterikatan karyawan di PT. Wahana Nismo Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 6.2 (2018).
- Tampi, Regina, Irvan Trang, and Regina T. Saerang. "Pengaruh Organizational Support, Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Taspen Cabang Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 11.1 (2023): 689-700.
- Wuarlima, Fredrik, Christoffel Kojo, and Greis M. Sendow. "Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Keterlibatan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Gran Puri Hotel Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 7.4 (2019).