

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP RETENSI KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA PTPN II SAWIT SEBERANG)**

SKRIPSI

OLEH:

**MEGA TIRSANTI HUTAURUK
218320280**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 4/6/25

Access From (repository.uma.ac.id)4/6/25

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP RETENSI KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA PTPN II SAWIT SEBERANG)**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Medan Area



**MEGA TIRSANTI HUTAURUK
218320280**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

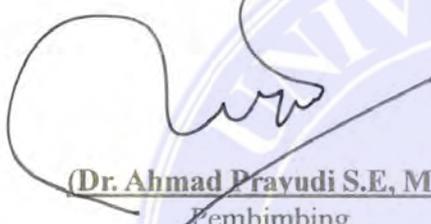
Document Accepted 4/6/25

Access From (repository.uma.ac.id)4/6/25

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Karir Dan Komitmen
Organisasi Terhadap Retensi Karyawan (Studi
Kasus Pada PTPN II Sawit Seberang)
Nama : Mega Tirsanti Hutauruk
NPM : 218320280
Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen

Disetujui Oleh

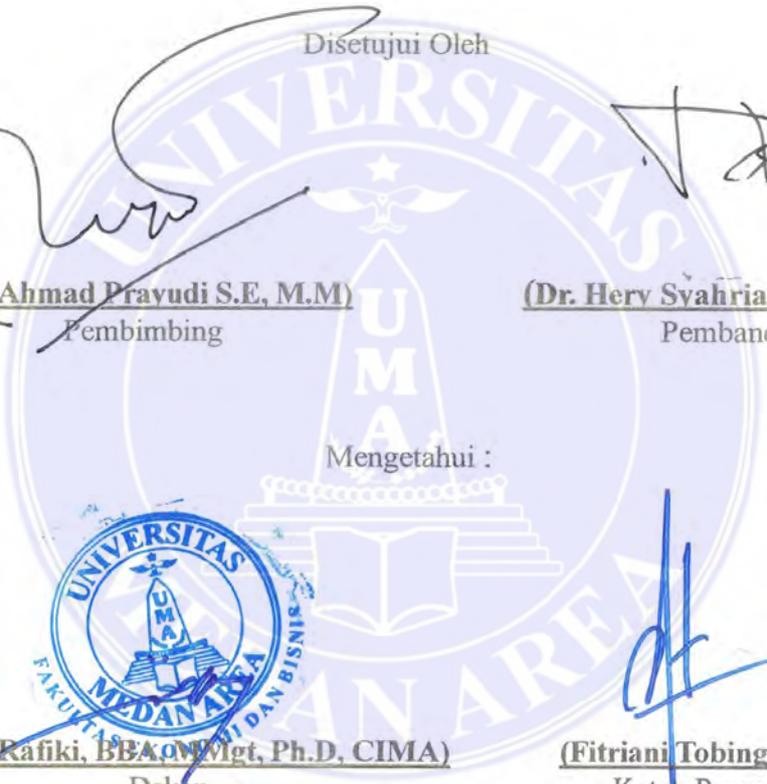

(Dr. Ahmad Prayudi S.E., M.M)
Pembimbing


(Dr. Herv Syahril, S.E., M.Si)
Pemanding

Mengetahui :


(Ahmad Rafiki, BBA, MMgt, Ph.D, CIMA)
Dekan


(Fitriani Tobing, SE, M. Si)
Ketua Program Studi



Tanggal Lulus : 11 Maret 2025

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap retensi karyawan studi kasus pada PTPN II Sawit Seberang” yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar serjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 11 Maret 2025



Mega Tirsanti Hutaaruk
218320280

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mega Tirsanti Hutauruk
NPM : 218320280
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis karya : Tugas Akhir Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi Terhadap Retensi Karyawan (Studi Kasus Pada Ptpn Ii Sawit Seberang)

Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Pada tanggal : 11 Maret

2025 Yang menyatakan,



Mega Tirsanti Hutauruk

RIWAYAT HIDUP

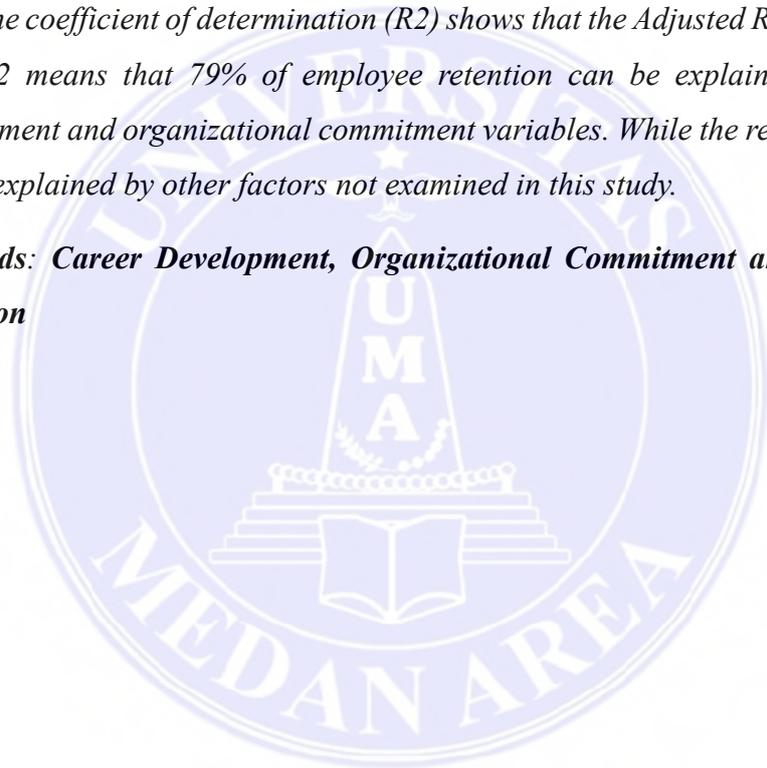


Nama	Mega Tirsanti Hutauruk
NPM	218320280
Tempat, Tanggal Lahir	Dusun Afd VIII S. Hulu , 28 Juli 2003
Nama Orang Tua :	
Ayah	Nelson Hutauruk
Ibu	Hasnita Br. Saragih
Riwayat Pendidikan :	
SMP	Negeri 1 Sawit Seberang
SMA/SMK	Yayasan Taruna Bangsa kec. Sawit Seberang
Riwayat Studi Di UMA	-
Pengalaman Kerja	-
NO. HP/WA	085370372898
Email	Egasanti2807@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze employee retention at PTPN II Sawit Seberang. The population used in this study were employees of PTPN II Sawit Seberang. This study used a sample of 80 respondents. The data collection methods in this study were questionnaires, interviews and literature studies. The data analysis method uses descriptive methods and multiple linear regression analysis with a significant level of 0.05. The results of the F test show that career development and organizational commitment together (simultaneously) have a significant influence on employee retention. Based on the test of the coefficient of determination (R²) shows that the Adjusted R Square value of 0.792 means that 79% of employee retention can be explained by career development and organizational commitment variables. While the remaining 21% can be explained by other factors not examined in this study.

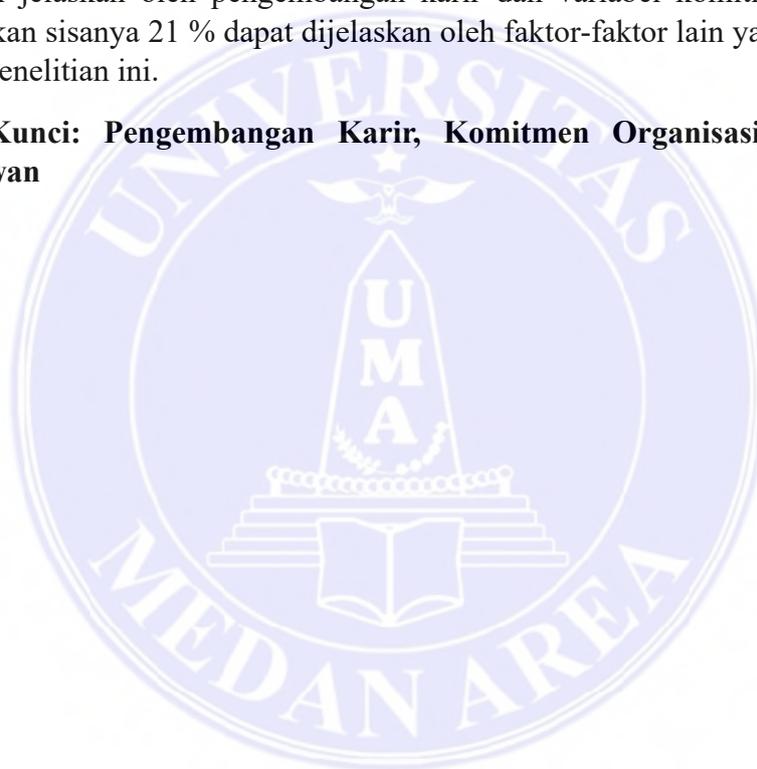
Keywords: *Career Development, Organizational Commitment and Employee Retention*



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis terhadap Retensi Karyawan di PTPN II Sawit Seberang. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PTPN II Sawit Seberang. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 80 responden Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara dan studi pustaka. Metode analisis data menggunakan metode deskriptif dan analisis regresi linier berganda dengan tingkat signifikan 0,05. Hasil uji F menunjukkan bahwa pengembangan karir dan komitmen organisasi secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap retensi karyawan. Berdasarkan pada pengujian koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square 0.792 berarti 79 % Retensi karyawan dapat di jelaskan oleh pengembangan karir dan variabel komitmen organisasi. Sedangkan sisanya 21 % dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Pengembangan Karir, Komitmen Organisasi dan Retensi Karyawan



KATA PENGANTAR

Dengan mengucap puji dan syukur atas kehadiran Tuhan yang maha esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan nikmatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir “Skripsi” ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi Terhadap Retensi Karyawan (Studi Kasus Pada PTPN II Sawit Seberang)”**. Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat untuk dapat memperoleh gelar Sarjana Manajemen (SM) Universitas Medan Area.

Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapatkan dukungan dan doa yang tulus dan motivasi yang tak pernah putus dari berbagai pihak untuk itu dalam kesempatan ini penulis banyak mengungkapkan trimakasih terkhusus kepada orang tua tercinta Bapak Nelson Hutauruk dan Ibu Hasnita Br. Saragih yang selalu menjadi penyemangat dan tumpuan untuk penulis untuk menyelesaikan studi ini. Pada kesempatan ini penulis juga mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M. Eng, M.Sc., selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Ahmad Rafiki, BBA, (Hons), MMgt, Ph. D, CIMA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Ibu Sari Nuzullina Rahmadhani, S.E. AK, M.Acc., selaku Wakil Bidang Penjamin Mutu Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Ibu Fitriani Tobing, SE. M. Si, selaku Ketua Jurusan/Program Studi Manajemen Universitas Medan Area.

5. Ibu Muthya Rahmi Darmansyah, SE, M.Sc., selaku Kabid. Pembelajaran dan Sistem Informasi Akademik Program Studi Manajemen Universitas Medan Area.
6. Bapak Alfifto, SE, M.Si., selaku Kabid. Minat Bakat dan Inovasi Program Studi Manajemen Universitas Medan Area.
7. Bapak Dr. Ahmad Prayudi, S.E, M.M selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan dorongan dan meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
8. Bapak Dr. Hery Syahrial, S.E, M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu serta memberikan saran dan masukan berharga untuk menyempurnakan skripsi ini.
9. Ibu Yuni Syahputri, S.E, M.Si selaku Dosen ketua yang telah memberikan masukan dan arahan yang berharga untuk penyelesaian skripsi ini.
10. Ibu Khairunnisak S.M., M.M selaku dosen sekretaris yang telah memberikan saran dan masukan berharga untuk penyelesaian skripsi ini.
11. Bapak/Ibu dosen dan seluruh staf pengajar yang telah memberikan banyak informasi dan ilmu bagi penulis.
12. Untuk adik penulis Erin Dini Hutaaruk, Ferdy Aldiano Hutaaruk dan Dion Hutaaruk yang selalu memberikan semangat dan dukungan dalam setiap langkah perjalanan penulis, kehadiran kalian sangat berarti dalam pencapaian yang saya raih.
13. Untuk Christian Panggabean terima kasih karna telah menjadi support system sekaligus penyemangat untuk penulis yang selalu memberikan dukungan dan bantuannya dalam proses pengerjaan skripsi ini.

14. Untuk teman-teman terbaik penulis Dita, Tia, Wafiq, Mayang. Trimakasih kepada kalian yang selalu memberikan dukungan dan tawa di setiap perjalanan penulis.
15. Kepada diri saya sendiri trimakasih banyak telah bekerja keras dan kuat selama proses ini. Setiap tantangan yang dilewati telah menguatkan tekad dan kepercayaan diri. Semoga capaian ini menjadi langkah awal dari banyak keberhasilan dimasa depan.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan. Untuk saran dan kritik yang bersifat membangun diharapkan untuk melengkapi kekurangan yang ada pada skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat khususnya bagi penulis dan bagi pembaca umumnya. Akhir kata peneliti ucapkan terimakasih.

Penulis



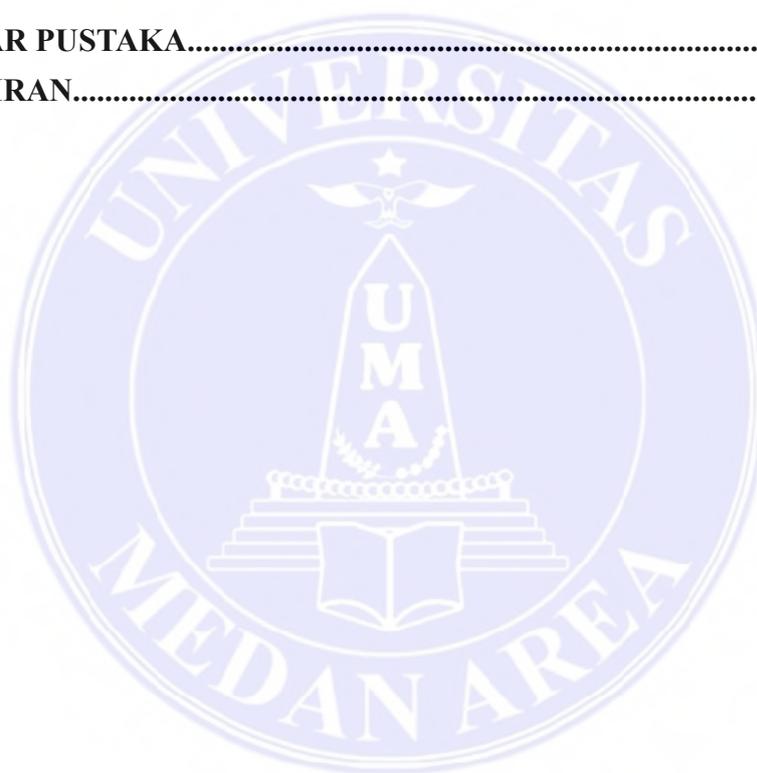
Mega Tirsanti Hutaaruk

DAFTAR ISI

ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Pertanyaan Penelitian	10
1.4 Tujuan Penelitian.....	11
1.5 Manfaat Penelitian.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1. Pengembangan Karir	12
2.1.1 Pengertian Pengembangan Karir	12
2.1.2 Dimensi Pengembangan Karir	13
2.1.3 Indikator Pengembangan Karir	13
2.2 Komitmen Organisasi.....	15
2.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi.....	15
2.2.2 Dimensi Komitmen Organisasi	15
2.2.3 Indikator Komitmen Organisasi	16
2.3 Retensi Karyawan	16
2.3.1 Pengertian Retensi Karyawan	16
2.3.2 Dimensi Retensi Karyawan.....	17
2.3.3 Indikator Retensi Karyawan.....	17
2.3.4 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Retensi Karyawan.....	19
2.4 Penelitian Terdahulu.....	21
2.5 Kerangka Konseptual	24
2.6 Hipotesis.....	24

BAB III METODOLOGI PENELITIAN	25
3.1 Jenis Penelitian.....	25
3.2 Tempat Penelitian Dan Waktu Penelitian.....	25
3.2.1 Tempat Penelitian.....	25
3.2.2 Waktu Penelitian	25
3.3 Populasi Dan Sampel	26
3.3.1 Populasi	26
3.3.2 Sampel.....	26
3.4 Operasionalisasi Variabel	27
3.5 Jenis Data dan Sumber Data.....	28
3.5.1 Jenis Data	28
3.5.2 Sumber Data.....	29
3.6 Teknik Pengumpulan Data	29
3.7 Uji Instrumen Penelitian	30
3.7.1 Uji Validitas.....	30
3.7.2 Uji Reliabilitas	30
3.8 Uji Asumsi Klasik	31
3.8.1 Uji Normalitas	31
3.8.2 Uji Multikolinearitas	32
3.8.3 Uji Heteroskedastisitas.....	32
3.9 Uji Statistik.....	32
3.9.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	32
3.10 Uji Hipotesis.....	33
3.10.1 Uji Parsial (Uji t).....	33
3.10.2 Uji Simultan (Uji F)	33
3.10.3 Uji Koefisien Determinasi (R ²)	34
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	35
4.1 Gambaran Umum	35
4.1.1 Sejarah PTPN II Sawit Seberang	35
4.1.2 Visi Dan Misi	36
4.2 Hasil Penelitian	37
4.2.1 Uji Validitas.....	37
4.2.2 Uji Reliabilitas	38
4.2.3 Analisis Deskriptif Responden	39

4.2.4 Analisis Variabel Penelitian.....	40
4.2.5 Uji Asumsi Klasik	48
4.2.6 Uji Statistik.....	52
4.2.7 Uji Hipotesis.....	53
4.3 PEMBAHASAN	55
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	58
5.1 Kesimpulan	58
5.2 Saran.....	59
DAFTAR PUSTAKA.....	61
LAMPIRAN.....	65



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PTPN II Sawit Seberang 2021-2023	6
Tabel 1.2 Pra-Survey Pengembangan Karir PTPN II Sawit Seberang.....	7
Tabel 1.3 Pra-Survey Komitmen Organisasi PTPN II Sawit Seberang	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	21
Tabel 3.1 Waktu Penelitian.....	25
Tabel 3.2 Operasional Variabel	28
Tabel 3.3 Teknik Pengukuran Data	30
Tabel 4.1 Uji Validitas Pengembangan Karir (X1)	37
Tabel 4.2 Uji Validitas Komitmen Organisasi.....	37
Tabel 4.3 Uji Validitas Retensi Karyawan	37
Tabel 4.4 Uji Reliabilitas Pengembangan Karir.....	38
Tabel 4.3 Uji Reliabilitas Komitmen Organisasi.....	38
Tabel 4.4 Uji Reliabilitas Retensi Karyawan.....	38
Tabel 4.5 Uji Reliabilitas Keseluruhan Variabel	39
Tabel 4.6 Jenis Kelamin Responden	39
Tabel 4.7 Usia Responden.....	39
Tabel 4.8 Skor Angket Variabel Pengembangan Karir (X1)	40
Tabel 4.9 Skor Angket Komitmen Organisasi (X2)	42
Tabel 4.10 Skor Angket Retensi Karyawan (Y).....	45
Tabel 4.11 Kolmogorov-Smirnov Normalitas.....	50
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas	50
Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	52
Tabel 4.14 Hasil Uji T (X1)	53
Tabel 4.15 Hasil Uji T (X2)	53
Tabel 4.16 Hasil Uji F	54
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	24
Gambar 4.1 Histogram Normalitas	48
Gambar 4.2 P-Plot Normalitas	49
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	51



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi perkembangan perusahaan menghadapi persaingan yang sangat ketat. Perusahaan harus mampu memberdayakan karyawannya untuk mencapai kesuksesan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan fungsi dan tujuan yang dapat berhasil mencapai prestasi perusahaan, dan merupakan faktor penting dalam keberhasilan perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan aset berharga perusahaan tenaga kerja atau sumber daya manusia dapat mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan dan berperan dalam menjalankan aktivitas perusahaan

PT Perkebunan Nusantara II (PTPN II) Sawit Seberang adalah salah satu perusahaan perkebunan terbesar di Indonesia, yang beroperasi di sektor perkebunan kelapa sawit. Berdiri sejak tahun 1996 melalui penggabungan beberapa perusahaan perkebunan, PTPN II telah berkembang dan memperluas operasinya hingga ke Papua. Perkebunan besar seperti PTPN II Sawit Seberang sedang mengalami tingkat turnover karyawan yang tinggi. Beberapa faktor yang berkontribusi terhadap hal ini adalah minimnya peluang pengembangan karir serta rendahnya komitmen dan keterlibatan karyawan dalam organisasi. Sebagai perusahaan besar dengan banyak karyawan, kebijakan dan praktik pengembangan karir di PTPN II Sawit Seberang sangat memengaruhi tingkat retensi karyawan. Karyawan yang merasakan adanya peluang untuk berkembang dan mendapatkan dukungan dari organisasi cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap perusahaan.

Menurut Mathis & Jackson (2019) retensi sebagai langkah strategis perusahaan dalam mencapai tujuan organisasinya. Ini bukan sekedar mempertahankan karyawan, tetapi juga memastikan bahwa mereka berkontribusi secara efektif terhadap visi dan misi perusahaan selama periode tertentu karyawan merupakan cerminan dari kemampuan perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang menarik dan memuaskan bagi karyawannya hal ini melibatkan berbagai aspek, mulai dari kompensasi yang kompetitif hingga peluang pengembangan karir yang menjanjikan. Sejalan dengan itu Tambak (2022) mengemukakan retensi sebagai proses yang berkelanjutan, di mana perusahaan secara aktif mendorong karyawan untuk tetap berkomitmen pada organisasi, proses ini bisa berlangsung selama durasi proyek tertentu atau bahkan dalam jangka waktu yang tidak terbatas, tergantung pada kebutuhan dan strategi perusahaan. Program retensi yang efektif tidak hanya berfokus pada aspek finansial, tetapi juga memperhatikan faktor-faktor non-finansial yang dapat memotivasi karyawan. Pendekatan penghargaan yang inovatif, misalnya, dapat menjadi katalis untuk meningkatkan semangat kerja dan moral karyawan. Hal ini pada gilirannya akan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif.

PTPN II Sawit Seberang menyadari pentingnya menjaga retensi karyawan sebagai langkah strategis untuk mendukung kelangsungan operasional dan pencapaian target perusahaan. Anggriawan (2020) bahwa perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi retensi karyawan, termasuk pengembangan karir dan komitmen organisasi. Pengembangan karir yang terarah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan keterampilan, mencapai jenjang karir yang lebih tinggi, dan merasa dihargai atas kontribusi

mereka. Hal ini tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga mendorong karyawan untuk tetap berkomitmen terhadap perusahaan. Selain itu, komitmen organisasi yang diwujudkan melalui budaya kerja yang positif, penghargaan terhadap kinerja, serta dukungan terhadap kebutuhan karyawan, dapat memperkuat loyalitas mereka.

Menurut Adzka & perdhana (2017) strategi retensi yang baik yaitu Ketika karyawan merasa dihargai dan memiliki alasan kuat untuk tetap di perusahaan, mereka cenderung bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Selain itu, retensi karyawan yang berhasil dapat menghemat sumber daya perusahaan yang signifikan, terutama dalam hal waktu dan biaya yang biasanya dibutuhkan untuk merekrut, melatih, dan mengintegrasikan karyawan baru ke dalam organisasi baru. Pengembangan karir merupakan proses identifikasi potensi karier karyawan serta materi untuk menerapkan cara-cara yang tepat dalam mengembangkan potensi tersebut. Adanya pengembangan karir juga dapat memberikan kesempatan karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan dalam suatu perusahaan karyawan dapat menduduki posisi jabatan yang sesuai kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki. Perjalanan karir karyawan merupakan serangkaian usaha yang dimulai sejak pertama kali bekerja dalam perusahaan sampai masa jabatannya berakhir. Sehingga karyawan ada keinginan untuk meningkatkan kinerjanya di Perusahaan (Syahputra & Wibawa 2020).

Busro (2018). Mengemukakan pendapatnya bahwa Pengembangan karir dari perusahaan kepada karyawan yang berkaitan pada pekerjaannya, maka karyawan biasanya melakukan pertahanan diri pada pekerjaan masing-masing agar bisa mendapatkan pengetahuan yang lebih baik dan pengembangan karir memberikan

manfaat signifikan dalam menjaga karyawan tetap termotivasi dan puas dengan pekerjaan mereka. Ketika karyawan merasa bahwa mereka memiliki peluang untuk tumbuh dan berkembang di dalam perusahaan, mereka lebih cenderung untuk bertahan dan berkontribusi secara maksimal. Hal ini juga mencakup peningkatan keterampilan dan pengetahuan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif, serta mengurangi biaya yang berkaitan dengan perputaran karyawan. Pernyataan ini sesuai pada temuan yang diterapkan Normansyah et al., (2023), menjelaskan bahwa pengembangan karir ini bisa mempengaruhi positif dan signifikan dalam retensi karyawan. Ini menjelaskan bahwa semakin baik pengembangan karir untuk para karyawan maka retensi karyawan pada sebuah perusahaan akan semakin besar.

Menurut Shaleh, & firman. (2018) Komitmen organisasi juga menjadi kunci dalam meningkatkan retensi karyawan. Menurut bahwa komitmen organisasi menjadi faktor yang mempengaruhi retensi karyawan. Komitmen organisasi merupakan bentuk keterlibatan karyawan pada organisasi, sehingga komitmen organisasi menunjukkan tingkat keyakinan karyawan, serta keterikatannya terhadap organisasi. Dukungan organisasi adalah persepsi karyawan terhadap sejauh mana organisasi mereka peduli terhadap kesejahteraan dan keberhasilan mereka komitmen organisasi adalah salah satu topik yang selalu menjadi referensi baik bagi manajemen sebuah organisasi serta peneliti dengan minat khusus berfokus pada perilaku manusia. Komitmen organisasi bisa diartikan sebagai suatu situasi dimana seorang karyawan berpihak pada organisasi tertentu dengan tujuan serta keinginan dalam mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Saat ini PT Perkebunan Nusantara II (PTPN II) Sawit Seberang, kini menghadapi tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusianya. merujuk pada seberapa besar seorang karyawan merasa terikat dan memiliki rasa loyalitas terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi biasanya menunjukkan keterlibatan yang lebih baik dalam pekerjaan mereka, serta keinginan untuk tetap berada dalam organisasi. Terdapat hubungan yang kuat antara pengembangan karir, komitmen organisasi, dan retensi karyawan. Pengembangan karir yang efektif dapat meningkatkan komitmen organisasi, yang pada gilirannya akan mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan. Sebaliknya, kekurangan dalam pengembangan karir dan komitmen organisasi dapat menyebabkan karyawan merasa tidak dihargai dan mencari peluang di luar organisasi.

Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami pentingnya dua faktor ini dalam menciptakan lingkungan kerja yang menarik dan mendukung keinginan karyawan untuk tetap bertahan. Dengan mendorong pengembangan karir dan meningkatkan komitmen organisasi, perusahaan tidak hanya dapat mengurangi tingkat turnover tetapi juga membangun tim yang lebih kompeten dan loyal, yang akhirnya berdampak positif pada kinerja keseluruhan organisasi.

Dalam konteks ini, penelitian lebih lanjut tentang pengaruh pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap retensi karyawan menjadi sangat penting untuk menemukan strategi yang tepat dalam membangun sumber daya manusia yang berkelanjutan. Sebelumnya peneliti telah melakukan pengamatan terlebih dahulu Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan, beserta pengumpulan data

awal, ditemukan adanya beberapa indikasi yang menunjukkan sumber daya manusia PTPN II Sawit Seberang yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan PTPN II Sawit Seberang 2021-2023

Tahun	Jumlah Karyawan PTPN II Sawit Seberang	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Alasan Karyawan Keluar
2021	456 Orang	11 Orang	19 Orang	12 Pensiun, 7 Resign
2022	434 Orang	7 Orang	15 Orang	10 Pensiun, 3 Resign
2023	391 Orang	14 Orang	29 Orang	20 Pensiun, 9 Resign

Sumber: Annual Report PTPN2 Sawit Seberang 2023

Tabel 1.1 menunjukkan data jumlah karyawan PTPN II Sawit Seberang dari tahun 2021 hingga 2023, termasuk jumlah karyawan yang masuk dan keluar, serta alasan keluarnya karyawan selama periode tersebut. Berdasarkan tabel, jumlah karyawan PTPN II Sawit Seberang mengalami penurunan yang signifikan dari 456 orang pada tahun 2021 menjadi 391 orang pada tahun 2023.

Pada tahun 2021, terdapat 19 karyawan yang keluar, dengan alasan utama adalah pensiun (12 orang) dan resign (7 orang). Di sisi lain, jumlah karyawan yang masuk hanya 11 orang. Tren serupa terlihat pada tahun 2022, di mana jumlah karyawan yang keluar (15 orang) tetap lebih tinggi daripada yang masuk (7 orang). Alasan utama keluarnya karyawan pada tahun tersebut adalah pensiun (10 orang) dan resign (3 orang). Pada tahun 2023, terjadi peningkatan dalam jumlah karyawan yang keluar, mencapai 29 orang, dengan 20 orang pensiun dan 9 orang resign. Sementara itu, jumlah karyawan yang masuk hanya 14 orang, yang meskipun lebih tinggi dari tahun-tahun sebelumnya, tetap tidak cukup untuk menutupi jumlah karyawan yang keluar.

Dari hasil data annual report ini, dapat disimpulkan bahwa data ketenagakerjaan PTPN II Sawit Seberang selama 2021-2023 Secara keseluruhan, data ini menunjukkan bahwa PTPN II Sawit Seberang sedang mengalami tantangan dalam mempertahankan karyawan. Untuk meningkatkan retensi karyawan, perusahaan harus mempertimbangkan untuk meningkatkan program pengembangan karir, menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, dan memahami alasan di balik keputusan resign karyawan. Ini akan membantu perusahaan tidak hanya untuk mempertahankan karyawan saat ini, tetapi juga untuk menarik karyawan baru di masa mendatang.

Untuk melihat data penurunan kinerja diatas, Penulis melakukan survey awal kepada 30 karyawan PTPN II Sawit Seberang berikut ini merupakan hasil pra survei pengembangan karir

**Tabel 1.2 Pra-Survey
Pengembangan Karir PTPN II Sawit Seberang**

No	Pernyataan	Ya	Tidak	Jumlah
1	Perusahaan memberikan kesempatan belajar yang sesuai dengan kebutuhan pengembangan karir saya.	20	10	30
2	Saya memiliki pemahaman yang komprehensif tentang pekerjaan, layanan, dan proses bisnis perusahaan	25	5	30
3	Saya mendemonstrasikan kemampuan analitis yang kuat dalam menghadapi tantangan pekerjaan.	27	3	30

Sumber Diolah Penulis (2024)

Berdasarkan Hasil Pra Survei pada Tabel 1.2 menunjukkan bahwa dari pernyataan yang disebarakan 30 responden bahwa pada pernyataan (Perusahaan memberikan kesempatan belajar yang sesuai dengan kebutuhan pengembangan karir saya.). responden lebih dominan menjawab “Ya” sebesar 20 responden. Namun ada juga yang menjawab "Tidak" sebesar 10 hal ini karena kan masih ada beberapa karyawan tidak mendapatkan kesempatan belajar. Pada pernyataan kedua, (Saya memiliki pemahaman yang komprehensif tentang pekerjaan, layanan, dan

proses bisnis perusahaan), 25 responden menjawab "Ya" dan 5 responden menjawab "Tidak". Meskipun mayoritas menjawab positif, masih ada 16,7% karyawan yang merasa kurang memahami aspek-aspek penting perusahaan mereka. Untuk pernyataan ketiga, (Saya mendemonstrasikan kemampuan analitis yang kuat dalam menghadapi tantangan pekerjaan), 27 responden menjawab "Ya" dan 3 responden menjawab "Tidak". Walaupun sebagian besar merasa memiliki kemampuan analitis yang baik, masih ada 10% karyawan yang merasa kurang dalam hal ini.

Meskipun mayoritas responden memberikan jawaban positif, hasil survei ini mengungkapkan beberapa masalah yang ada di PTPN II Sawit Seberang. Terdapat ketidakpuasan yang signifikan terkait pengembangan karir, dengan sepertiga karyawan merasa tidak mendapatkan kesempatan belajar yang sesuai. Adanya karyawan yang merasa kurang dalam kemampuan analitis menunjukkan potensi penurunan kualitas pengambilan keputusan dan pemecahan masalah di tempat kerja.

Dalam menanggapi komitmen organisasi peneliti juga telah melakukan survey awal kepada 30 karyawan PTPN II Sawit Seberang. berikut ini merupakan hasil pra survei

Tabel 1.3
Pra-Survey Komitmen Organisasi PTPN II Sawit Seberang

No	Pernyataan	Ya	Tidak	Jumlah
1	Saya merasa memiliki kewajiban moral untuk tetap bekerja di PTPN II Sawit Seberang	22	8	30
2	Saya merasa sulit untuk meninggalkan PTPN II Sawit Seberang karena kurangnya peluang kerja di tempat lain.	26	4	30
3	Saya merasa memiliki ikatan emosional yang kuat dengan PTPN II Sawit Seberang.	25	5	30

Sumber Diolah Penulis (2024)

Berdasarkan Hasil Pra Survei pada Tabel 1.3 menunjukkan bahwa dari pernyataan yang disebarkan 30 responden bahwa pada pernyataan (Saya merasa

memiliki kewajiban moral untuk tetap bekerja di PTPN II Sawit Seberang) responden lebih dominan menjawab “Ya” sebesar 22 responden. Namun ada juga yang menjawab "Tidak" sebesar 8 hal ini karena kan masih ada beberapa karyawan tidak memiliki kewajiban moral. Untuk pernyataan kedua, (Saya merasa sulit untuk meninggalkan PTPN II Sawit Seberang karena kurangnya peluang kerja di tempat lain), 26 responden menjawab "Ya" dan 4 responden menjawab "Tidak". Ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa terjebak di perusahaan karena keterbatasan pilihan karir di luar. Pada pernyataan ketiga, (Saya merasa memiliki ikatan emosional yang kuat dengan PTPN II Sawit Seberang), 25 responden menjawab "Ya" dan 5 responden menjawab "Tidak". Meskipun mayoritas merasa terikat secara emosional, masih ada sejumlah karyawan yang tidak merasakan koneksi kuat dengan perusahaan.

Hasil survei ini mengungkapkan beberapa masalah yang mengkhawatirkan di PTPN II Sawit Seberang. Loyalitas karyawan tampaknya lebih didasarkan pada keterpaksaan daripada keterikatan positif. Lebih dari seperempat karyawan tidak merasa memiliki kewajiban moral untuk tetap di perusahaan, menunjukkan potensi ketidakpuasan dan kurangnya komitmen. Tingginya jumlah karyawan yang merasa sulit meninggalkan perusahaan karena kurangnya peluang lain mencerminkan rasa ketidakberdayaan dan mungkin ketidakpuasan terpendam. Ini bisa mengakibatkan penurunan motivasi dan produktivitas.

Dari beberapa penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu masih terjadi perbedaan pendapat atau kontroversi dari hasil penelitian (*research gap*). Dengan memeriksa kembali variabel-variabel yang memberikan hasil yang berbeda sehingga menunjukkan bahwasanya topik penelitian ini masih layak untuk

diselidiki. Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi terhadap Retensi Karyawan (Studi Kasus PTPN II Sawit Seberang)”** Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi manajemen PTPN II dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif untuk meningkatkan retensi karyawan jangka panjang

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah digambarkan diatas, ditemukan fenomena fluktuasi (Penurunan) jumlah karyawan selama priode 2021-2023 tentunya sangat terkait dengan retensi karyawan. Retensi karyawan telah banyak diteliti pada berbagai objek penelitian yang menyatakan hasil positif dan signifikan. Oleh karna itu, penelitian ini ingin memastikan pengaruh pengembangan karir dan komitmen oganisasi terhadap retensi karyawan pada PTPN II Sawit Seberang.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Pertanyaan penelitian terdiri dari beberapa yakni diantaranya :

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap retensi karyawan PTPN II Sawit Seberang ?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap retensi karyawan PTPN II Sawit Seberang ?
3. Apakah pengembangan karir dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap retensi karyawan di PTPN II Sawit Seberang ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji pengaruh pengembangan karir terhadap retensi karyawan di PTPN II Sawit Seberang.
2. Untuk menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap retensi karyawan di PTPN II Sawit Seberang.
3. Untuk menguji pengaruh pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap retensi karyawan di PTPN II Sawit Seberang.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka penelitian ini bisa memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini bermanfaat untuk memperluas atau menambah ilmu pengetahuan dan mengembangkan keterampilan, wawasan, cara berfikir dan juga bisa memahami cara membuat seluruh karya ilmiah yang berkaitan dengan pengaruh pengembangan karir dan komitmen organisasi guna mendukung retensi karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pemimpinan perusahaan untuk meningkatkan retensi karyawan melalui pengembangan karir dan komitmen organisasi.

3. Bagi Pihak Lain dan Akademisi

Penelitian ini dapat menjadi bahan referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya dalam pengembangan pengetahuan dimasa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengembangan Karir

2.1.1 Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir pengembangan karir sangat penting dalam suatu perusahaan karena akan berdampak terhadap meningkatnya kepuasan, loyalitas, kreativitas. (Akhmal, Laia & Sari, 2018).

Menurut Robbins et al., (2019), mengatakan pengembangan karir merupakan suatu cara bagi sebuah organisasi untuk mendukung atau meningkatkan produktivitas para karyawannya. Pengembangan karir adalah bagaimana perusahaan melakukan pendekatan formal terhadap karyawannya, untuk memastikan kalau orang-orang dengan kriteria dan pengalaman yang tepat, tersedia saat dibutuhkan. Menurut Siagian, (2025), dalam perikatan karyawan dengan perusahaan tempatnya bekerja perlu diciptakan harmoni hubungan di wilayah pengembangan karir yang akan menciptakan beneficial mutualis, yaitu suatu kondisi dimana karyawan dan perusahaan sama-sama memetik manfaat dan terus dapat berkembangnya segenap potensi diri karyawan yang selaras dengan berkembangnya organisasi. Berdasarkan teori menurut ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir adalah merupakan tindakan seorang karyawan untuk mencapai rencana karirnya, yang disponsori oleh departemen sumber daya manusia, manajer, ataupun pihak lain.

2.1.2 Dimensi Pengembangan Karir

Dalam penelitian ini peneliti menadaptasi 3 dimensi dari peneliti sebelumnya Menurut Marayasa et al., (2017) pengembangan karir memiliki beberapa dimensi penting yang perlu diperhatikan oleh organisasi dan individu:

1. Pendidikan
2. Pelatihan
3. Pengalaman Kerja

2.1.3 Indikator Pengembangan Karir

Untuk mengukur tiap dimensi dalam penelitian ini, peneliti menggunakan item pengukuran yang diadaptasi berdasarkan tmuannya sebelumnya. Menurut Handoko, (2017) ada 3 indikator dalam pengembangan karir, yaitu:

1. Pendidikan

Pendidikan adalah salah satu faktor penentu sikap seseorang. Dari Pendidikan seseorang memiliki hubungan yang erat dengan apa yang ia pikirkan dan kerjakannya. Semakin baik pendidikan seseorang, maka semakin baik juga kinerjanya. Juga, semakin baik pendidikan seseorang, semakin sadar juga ia melakukan suatu pekerjaan dengan sempurna. Pendidikan adalah tanggapan karyawan terhadap kesesuaian jenjang dan jenis pendidikan yang dimiliki dengan pekerjaan yang dilakukan, yang diukur dengan indikator:

- a. Latar Belakang Pendidikan Latar belakang pendidikan adalah kesesuaian jenjang pendidikan yang dimiliki karyawan untuk mengikuti pelatihan.
- b. Wawasan pengetahuan Wawasan pengetahuan adalah pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan dalam meningkatkan kompetensi.

2. Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana untuk memfasilitasi pembelajaran tentang pekerjaan yang berkaitan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku oleh para pegawai. Indikator pelatihan adalah:

- a. Frekuensi pelatihan Frekuensi pelatihan adalah ukuran yang menentukan jumlah atau kuantitas besarnya atau seringnya dilakukan suatu pelatihan untuk karyawan di dalam perusahaan.
- b. Keahlian tertentu Keahlian tertentu merupakan kemampuan untuk melakukan sesuatu terhadap sebuah peran tertentu. Hal itu adalah kemampuan yang bisa dipindahkan dari satu orang ke orang yang lain.

3. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Indikator pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

- a. Penguasaan pengetahuan Adalah penguasaan terhadap kemampuan yang berkaitan dengan keluasan dan kedalaman pengetahuan, meliputi pemahaman terhadap pengembangan diri dan profesi.
- b. Keterampilan Keterampilan adalah suatu kemampuan dan kapasitas yang diperoleh melalui usaha yang disengaja, sistematis, dan berkelanjutan untuk secara lancar dan adaptif melaksanakan aktivitas aktivitas yang kompleks atau fungsi pekerjaan yang melibatkan ide-ide (keterampilan kognitif), hal-hal (keterampilan teknis), dan orang-orang (keterampilan interpersonal).

2.2 Komitmen Organisasi

2.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi bisa diartikan sebagai keadaan dimana individu mempertimbangkan sejauh mana nilai dan tujuan pribadinya sesuai dengan nilai dan tujuan organisasi, serta sejauh mana keinginan karyawan dalam mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan berusaha keras mencapai tujuan organisasi. (Andre, et al 2019).

Menurut Saputra & Wibawa, (2018), komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Di samping komitmen organisasi adalah tingkat sejauh mana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasi, serta berkeinginan untuk selalu bersama organisasi pemahaman tentang organisasi juga penting, di mana komitmen afektif adalah identifikasi individual terhadap organisasi Karyawan harus secara rutin diberikan informasi mengenai kegiatan perusahaan dan pengalaman pribadi dari bagian lain keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan yang menyangkut masa depan perusahaan juga penting karena hal ini membangun loyalitas dan menunjukkan bahwa perusahaan mempercayai karyawannya.

2.2.2 Dimensi Komitmen Organisasi

Dalam penelitian ini peneliti mengadaptasi 3 dimensi yang di adaptasi dari penelitian Menurut Colquitt et al, (2019) Komitmen Organisasi memiliki tiga dimensi utama yang mencerminkan keterikatan karyawan dengan organisasi mereka:

1. *Affective commitment* (Komitmen afektif)
2. *Continuance commitment* (Komitmen berkelanjutan)
3. *Normative commitment* (Komitmen Normatif)

2.2.3 Indikator Komitmen Organisasi

Untuk mengukur tiap dimensi dalam penelitian ini, peneliti menggunakan item pengukuran yang diperoleh berdasarkan temuan sebelumnya menurut (Oyewobi et al., 2019):

1. *Affective commitment* adalah komitmen yang muncul karena seseorang merasa senang dan nyaman berada di organisasi/perusahaan. Mereka memiliki ikatan emosional yang kuat dan benar-benar ingin tetap bekerja di sana.
2. *Continuance commitment* adalah komitmen yang muncul karena seseorang merasa "terpaksa" bertahan karena memikirkan kerugian jika keluar. Misalnya takut kehilangan gaji, tunjangan, atau kesulitan mencari pekerjaan baru.
3. *Normative commitment* adalah komitmen yang muncul karena seseorang merasa memiliki kewajiban moral untuk tetap bertahan. Mereka merasa tidak enak atau tidak etis jika meninggalkan organisasi, mungkin karena organisasi telah banyak membantu mereka.

2.3 Retensi Karyawan

2.3.1 Pengertian Retensi Karyawan

Retensi karyawan adalah kemampuan perusahaan untuk mempertahankan karyawannya sehingga dapat mengurangi tingginya tingkat turn over di perusahaan untuk bertahan dalam organisasi bahwa retensi karyawan mengacu pada teknik yang digunakan oleh manajemen untuk membantu karyawan bertahan dalam organisasi dalam waktu yang lama (Adzka, & Perdhana 2017). Menurut Suhendar (2021), mempertahankan karyawan juga merupakan keinginan karyawan untuk bertahan lama di perusahaan manajer harus menjaga dan merawat karyawan dengan serius, jika tidak moral, loyalitas, sikap dan disiplin karyawan akan menurun.

Sumarni (2020), berpendapat bahwa retensi merupakan upaya perusahaan untuk mencapai tujuan organisasinya dalam kurun waktu tertentu. Retensi karyawan merupakan kemampuan suatu perusahaan dalam mempertahankan karyawan yang mungkin loyal kepada perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa retensi karyawan adalah metode atau strategi yang dibuat oleh perusahaan untuk menjaga karyawan tetap berada dalam perusahaan, sehingga keinginan karyawan untuk bertahan dalam jangka waktu yang lama dapat membantu mencapai tujuan organisasi mendefinisikan retensi sebagai semua aktivitas yang didorong oleh perusahaan kepada karyawan yang berkualitas dan produktif untuk melanjutkan organisasi.

2.3.2 Dimensi Retensi Karyawan

Menurut Cloutier et al (2015) Retensi Karyawan memiliki enam dimensi kunci yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk tetap bertahan dalam sebuah organisasi:

1. Komponen Organisasi.
2. Peluang Karir.
3. Penghargaan.
4. Rancangan Tugas.
5. Hubungan Karyawan.

2.3.3 Indikator Retensi Karyawan

Untuk mengukur tiap dimensi dalam penelitian ini, peneliti menggunakan item pengukuran yang diperoleh berdasarkan temuan sebelumnya menurut Gede et al, (2016) menyatakan indikator Retensi Karyawan adalah sebagai berikut:

1. Komponen Organisasi

Komponen ini mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan atau meninggalkan perusahaan. Organisasi dengan budaya dan nilai yang positif serta berbeda cenderung memiliki tingkat perputaran karyawan yang lebih rendah. Budaya organisasi mencerminkan pola nilai dan keyakinan bersama yang memberikan makna serta aturan perilaku bagi anggotanya. Menciptakan budaya yang menghargai individu memungkinkan perusahaan untuk menarik dan mempertahankan karyawan dengan baik. Nilai-nilai organisasi yang kuat juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk tetap bekerja di sana. Karyawan yang merasa dapat mempercayai manajer, rekan kerja, dan sistem keadilan dalam organisasi cenderung tidak ingin meninggalkan pekerjaannya saat ini.

2. Peluang Karir:

Karir mencakup semua pekerjaan atau posisi yang dimiliki selama masa kerja seseorang. Pengembangan karir adalah kondisi yang menunjukkan peningkatan status seseorang dalam organisasi sesuai jalur karir yang telah ditetapkan. Karyawan berharap dapat bekerja hingga pensiun dalam satu perusahaan jika ada jaminan karir yang jelas, seperti promosi jabatan atau kesempatan pengembangan diri. Sebaliknya, jika jaminan karir tidak jelas, karyawan mungkin akan meninggalkan perusahaan.

3. Penghargaan:

Penghargaan yang diterima karyawan dapat berupa gaji, insentif, dan tunjangan. Gaji atau kompensasi yang lebih tinggi bisa menjadi alasan bagi karyawan untuk tetap bertahan. Karyawan cenderung setia jika mereka

menerima kompensasi yang kompetitif. Bentuk penghargaan lainnya mencakup tunjangan, bonus spesial, pengakuan atas kinerja, dan kompensasi yang sesuai dengan kinerja.

4. Rancangan Tugas dan Pekerjaan

Sifat tugas dan pekerjaan yang dilakukan juga mempengaruhi retensi karyawan. Rancangan tugas dan pekerjaan dapat mencakup fleksibilitas kerja, keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi, serta program kerja yang mendukung keseimbangan ini. Fleksibilitas dalam jadwal kerja dan cara pekerjaan dilaksanakan menjadi penting, dan program keseimbangan kerja/kehidupan yang disediakan oleh perusahaan dapat membantu karyawan menyeimbangkan tuntutan kerja dan kehidupan pribadi mereka.

5. Hubungan Karyawan

Hubungan yang dimiliki karyawan dalam organisasi juga berpengaruh besar pada retensi. Faktor-faktor yang mempengaruhi hubungan karyawan meliputi perlakuan yang adil dan tidak diskriminatif, dukungan dari supervisor atau manajemen, serta hubungan yang baik dengan rekan kerja. Menurut Bella et al (2024), manusia umumnya menyukai hidup berkelompok karena kelemahan yang dimiliki dapat ditutupi oleh rekan yang lain, dan mereka juga suka menyumbangkan kelebihan yang dimiliki untuk membantu yang membutuhkan.

2.3.4 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Retensi Karyawan

Menurut Darmika & Sriathi (2024) beberapa faktor yang dianggap sebagai penentu dan mempengaruhi retensi karyawan adalah sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi Beberapa komponen organisasi mempengaruhi karyawan dalam memutuskan apakah bertahan atau meninggalkan pekerjaan

mereka. Organisasi yang memiliki budaya dan nilai yang positif dan berbeda mengalami perputaran karyawan yang lebih rendah. Budaya organisasi adalah pola nilai dan keyakinan bersama yang memberikan arti dan peraturan perilaku bagi anggota organisasional. Nilai organisasi utama yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk bertahan adalah kepercayaan. Komponen organisasi lain yang mempengaruhi retensi karyawan berhubungan dengan strategi, peluang dan manajemen organisasi. Semua pengurangan karyawan, pemberhentian sementara, merger dan akuisisi, serta penyusunan ulang organisasional telah mempengaruhi loyalitas dan retensi karyawan.

2. Peluang Karir Pengembangan karir dalam organisasi dapat secara signifikan memengaruhi retensi karyawan. Kesempatan untuk berkembang meningkatkan alasan individu untuk tetap bertahan dalam pekerjaannya. Perusahaan perlu menawarkan berbagai peluang dan program pengembangan karir. Penting bagi perusahaan untuk memanfaatkan pengetahuan dan kemampuan baru yang dimiliki karyawan. Jika perusahaan tidak memberikan pengakuan yang memadai terhadap peningkatan kemampuan karyawan, mereka mungkin memilih untuk memberikan kemampuan tersebut kepada perusahaan lain. Perusahaan juga harus menyusun perencanaan karir formal dengan berdiskusi tentang peluang dan aktivitas pengembangan karir untuk masa depan karyawan.
3. Penghargaan yang diterima karyawan dari perusahaan seperti gaji, insentif dan tunjangan. Ketiga hal tersebut menjadikan faktor utama seorang karyawan untuk loyal atau keluar dari perusahaan. Karyawan cenderung loyal

terhadap perusahaan apabila mendapatkan penghargaan yang kompetitif, penghargaan berdasarkan kinerja serta tunjangan dan bonus spesial dari perusahaan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berhubungan tentang pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap retensi karyawan sudah dilakukan oleh beberapa penelitian :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

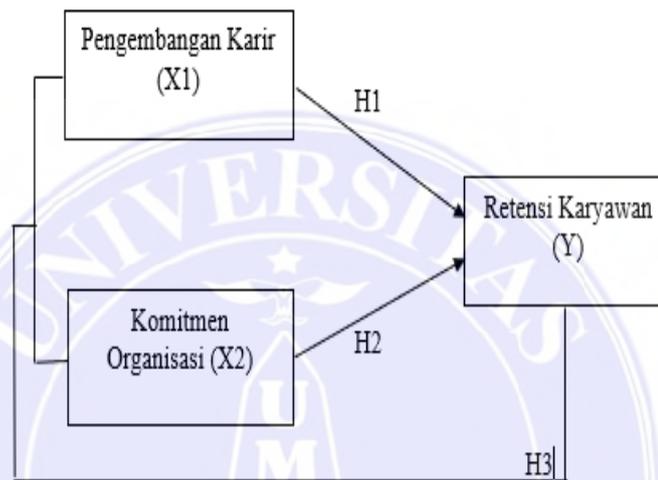
No	Judul/Peneliti/Tahun	Variabel Independen	Variabel Dependen	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh pengembangan karir, dan kepuasan kerja terhadap retensi karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Bandar Selamat Kecamatan Aek Songsongan Kabupaten Asahan Normansyah et al, (2023)	Pengembangan Karir (PK) Kepuasan Kerja (KK)	Retensi Karyawan (RK)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. 2. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. 3. Pengembangan karir dan , kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.
2.	<i>Investigating the Impact of Career Development, Organizational Commitment, and Organizational Support on Employee Retention"</i> Ferdiana, S., & Ray, S. (2023)	<i>Career Development (CK)</i> <i>Organizational Commitment (OC)</i> <i>Organizational Support (OS)</i>	<i>Employee Retention (ER)</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Career development has a positive and significant effect on employee retention.</i> 2. <i>Organizational commitment has a positive and significant effect on employee retention.</i> 3. <i>Organizational support has a positive and significant effect on employee retention</i> 4. <i>Career development, organizational commitment and organizational support simultaneously have a positive and significant effect on employee retention.</i>

No	Judul/ Peneliti/Tahun	Variabel Independen	Variabel Dependen	Hasil Penelitian
3.	Pengaruh pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap retensi karyawan(pada karyawan Airnav indonesia cabang kupang)Ryan Anggriawan (2020)	Pengembangan Karir (PK) Komitmen Organisasi(KO)	Retensi Karyawan (RK)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan 2. Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. 3. Pengembangan karir dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.
4.	Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap retensi karyawan pada Batur Natural Hot Spring Bangli Pradipta & Suwandana (2019)	Kompensasi (K) Pengembangan Karir (PK)	Retensi Karyawan (RK)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan 2. Pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan 3. Kompensasi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.
5.	Pengaruh pengembangan karir kompensasi dan komitmen organisasi terhadap retensi karyawan Dewi & Riana (2019)	Pengembangan Karir (PK) Kompensasi (K) Komitmen Organisasi (KO)	Retensi Karyawan (RK)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan 2. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. 3. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. 4. Pengembangan karir, kompensasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.

No	Judul/ Peneliti/Tahun	Variabel Independen	Variabel Dependen	Hasil Penelitian
6.	Pengaruh pengembangan karir, komitmen organisasi dan persepsi dukungan organisasi terhadap retensi karyawan generasi z pada startup unicorn di jabodetabek Tammi et al., (2024)	Pengembangan Karir(PK) Komitmen Organisasi(KO) Persepsi Dukungan (PD)	Retensi Karyawan(RK)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. 2. Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. 3. Persepsi dukungan organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan 4. Pengembangan karir, komitmen organisasi, persepsi dukungan organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.
7.	<i>The Effect of Career Development, Work Environment, And Organizational Commitment To Employee Retention</i> Sari & Gustiyu (2020)	<i>Career Development (CK)</i> <i>Development Work (DW)</i> <i>Organizational Commitment (OC)</i>	<i>Employee Retention (ER)</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Career development partially has a positive and significant effect on employee retention.</i> 2. <i>Work environment partially has a positive and significant effect on employee retention.</i> 3. <i>Organizational commitment partially has a positive and significant effect on employee retention.</i> 4. <i>Career development, work environment and organizational commitment simultaneously have a positive and significant effect on employee retention.</i>
8.	<i>The Effect of Work Design, Work Goals, and Organizational Commitment on Employee Retention</i> Soenanta et al., (2021)	<i>Work Design (WD)</i> <i>Work Goals (WG)</i> <i>Organizational Commitment (OC)</i>	<i>Employee Retention (ER)</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Work design has a positive and significant influence on employee retention.</i> 2. <i>Work goals have a positive and significant influence on employee retention.</i> 3. <i>Commitment organizational have a positive and significant influence on employee retention.</i> 4. <i>Work design, work goals, and organizational commitment simultaneously have a positive and significant influence on employee retention.</i>

2.5 Kerangka Konseptual

Dalam penelitian ini, Retensi karyawan (Y) berperan sebagai variabel dependen, sementara pengembangan karir (X1) dan komitmen organisasi (X2) bertindak sebagai variabel independen. Adapun kerangka konseptual di dalam penelitian ini, yaitu :



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.6 Hipotesis

Berdasarkan kerangka di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan pada PTPN II Sawit Seberang

H2: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan pada PTPN II Sawit Seberang

H3 : Pengembangan karir dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan pada PTPN II Sawit Seberang.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat asosiatif kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan pengukuran, perhitungan, rumus, dan kepastian data numerik dalam perencanaan ,proses, membangun hipotesis,teknik, analisis data dan menarik kesimpulan Berkaitan dengan judul yang dikemukakan, maka jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu (Waruwu et al.,2023)

3.2 Tempat Penelitian Dan Waktu Penelitian

3.2.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PTPN II Sawit Seberang, yang berlokasi di Kec. Sawit Seberang, Kabupaten Langkat, Sumatera Utara.

3.2.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian pada bulan juni sampai dengan selesai

Tabel 3.1
Waktu Penelitian

No	Urutan Kegiatan	2024 -2025									
		Juni	Juli	Agust	Sept	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Maret
1.	Pengajuan Judul										
2.	Bimbingan Proposal										
3.	Seminar Proposal										
4.	Pengumpulan Data										
5.	Seminar Hasil										
6.	Sidang Meja Hijau										

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

3.3 Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2018), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Obyek populasi yang akan diteliti oleh penulis telah diketahui bahwa populasi karyawan PTPN II Sawit Seberang berjumlah 391 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Ghozali (2018), sampel adalah bagian dari jumlah yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik purposive sampling, yang berarti pemilihan sampel dilakukan berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian.

Kriteria sampel dalam penelitian ini terdiri dari :

1. Usia : 20 -50 Tahun
2. Jenis kelamin :Pria dan Wanita
3. Status Kerja : Karyawan Tetap

Penelitian ini menggunakan rumus Slovin untuk menentukan jumlah sampel yang tepat dari populasi karyawan PTPN II Sawit Seberang. Dalam menentukan besarnya sampel yang dicari dengan menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

Penjelasan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e^2 = Kelonggaran ketaktelitian dikarenakan salah melakukan pengambilan sampel yang bisa ditolerir hingga 10%

1 = Konstanta

$$n = \frac{N}{1 + N \times e^2}$$

$$n = \frac{391}{1 + 391 \times (0,10)^2}$$

$$n = \frac{391}{1 + 391 \times 0,01}$$

$$n = \frac{391}{1 + 3,91}$$

$$n = \frac{391}{4,91}$$

$$= 79,7$$

Berdasarkan hasil perhitungan rumus slovin diperoleh hasil sebesar 79,7 yang kemudian dibulatkan menjadi 80 responden, maka sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 80 orang responden, dengan kriteria karyawan PTPN II Sawit Seberang.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Defenisi operasional adalah untuk mengetahui pengertian terhadap variabel variabel dengan tujuan memberikan makna atau mendefinisikannya (Alfisin & Susanti, 2023). Pada tabel berikut disajikan definisi operasional variabel dalam penelitian ini:

Tabel 3.2
Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
1	Pengembangan Karir (X1)	Pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir pengembangan karir sangat penting dalam suatu perusahaan karena akan berdampak terhadap meningkatnya kepuasan, loyalitas, kreativitas (Akhmal, Laia & Sari, 2018).	1. Pendidikan 2. Pelatihan 3. Pengalaman kerja, diukur dengan pertanyaan yang di adaptasi dari Handoko, (2017)	<i>Likert</i>
2	Komitmen Organisasi (X2)	komitmen organisasi bisa diartikan sebagai suatu situasi dimana seorang karyawan berpihak pada organisasi tertentu dengan tujuan serta keinginan dalam mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. (Andre, et al 2019).	1. <i>Affective commitment</i> 2. <i>Continuance commitment</i> 3. <i>Normative commitment</i> di ukur dengan pertanyaan yang di adaptasi dari (Oyewobi et al., 2019)	<i>Likert</i>
3	Retensi Karyawan (Y)	Retensi karyawan adalah kemampuan perusahaan untuk mempertahankan karyawannya sehingga dapat mengurangi tingginya tingkat turn over di perusahaan untuk bertahan dalam organisasi bahwa retensi karyawan mengacu pada teknik yang digunakan oleh manajemen untuk membantu karyawan bertahan dalam organisasi dalam waktu yang lama (Adzka, & Perdhana 2017)	1. Komponen Organisasi 2. Pengembangan Karir 3. Penghargaan 4. Rancangan Tugas Dan Pekerjaan 5. Hubungan Karyawan. Diukur dengan pertanyaan yang di adaptasi dari (Gede et al, 2016)	<i>Likert</i>

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

3.5 Jenis Data dan Sumber Data

3.5.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kuantitatif yaitu berupa data jawaban responden dari kuesioner yang akan di tabulasi kedalam bentuk angka yang diolah menggunakan SPSS versi 2019.

Adapun variabel penelitian ini adalah pengembangan karir , komitmen organisasi dan retensi karyawan

3.5.2 Sumber Data

1. Data Primer

Data primer diperoleh langsung dari objek penelitian, wawancara dan daftar pertanyaan yang disebarakan kepada responden, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi sumber-sumber bacaan yang diperoleh dari daftar pustaka, laporan penelitian dan pencarian internet

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data instrumen (alat) dalam rangka proses mengumpulkan keterangan atau bahan nyata yang dapat dijadikan dasar penelitian.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Observasi, proses pengamatan dan pencatatan yang dilakukan secara sistematis dan terarah terhadap objek tertentu untuk mendapatkan informasi yang valid
2. Wawancara, teknik yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data dengan proses interaksi antara pewawancara dan sumber informasi melalui informasi langsung.
3. Teknik angket *Kuesioner* adalah metode pengumpulan data yang menggunakan daftar pertanyaan / angket, yang sudah di persiapkan

sebelumnya dan diberikan kepada responden. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah *skala likert*.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala likert. Persetujuan responden di nyatakan dalam skala 1-5 dengan bobot nilai sebagai berikut:

Tabel 3.3
Skala Pengukuran

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2017)

3.7 Uji Instrumen Penelitian

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono, (2016) uji validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu instrumen pengukuran mengukur dengan tepat konsep yang sedang diteliti. Dalam konteks instrumen tersebut, responden diminta memberikan nilai pada setiap pertanyaan atau pernyataan yang diajukan. Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tetap untuk mengukur apa yang hendak diukur. Dalam artikel ini akan menjelaskan pengujian validitas yang mengkorelasikan antar masing-masing skor konstruk. Tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 0,05

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali, (2018) uji Reliabilitas adalah untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang dapat digunakan berkali-kali saat mengukur objek yang sama dan menghasilkan data yang sama Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah

alat pengumpulan data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan, kredibilitas atau konsisten alat tersebut dalam mengungkapkan gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda, untuk menguji reliabilitas dalam penelitian adalah *Cronbach Alpha* > 0,7.

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Normalitas

Menurut Sarjono dan Julianita (2021) uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Analisis Grafik Salah satu cara untuk menguji normalitas yaitu dengan analisis grafik histogram dan *Normal P-Plot*. Dasar pengambila keputusan yaitu sebagai berikut:

- a. Apabila data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas
- b. Apabila data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Selain melakukan uji normalitas dengan analisis grafik, disarankan juga untuk menguji dengan uji statistik. Salah satu uji statistik yang dapat digunakan yaitu uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*. Dasar dalam melihat hasil uji normalitas dengan uji *Kolmogorov Smirnov* yaitu apabila hasil signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa data yang diuji dalam penelitian tersebut tidak normal.

3.8.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mendeteksi adanya hubungan yang kuat antara variabel independen dalam model regresi. Jika terdapat multikolinearitas, koefisien regresi dapat menjadi tidak stabil, sehingga sulit untuk menginterpretasikan pengaruh masing-masing variabel. Menurut (Sugiyono, 2019b), "Multikolinearitas dapat diukur dengan Variance Inflation Factor (VIF), di mana nilai VIF di atas 10 menunjukkan adanya multikolinearitas yang signifikan."

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah varians dari residual model regresi adalah konstan. Ketika varians residual tidak konstan, ini menunjukkan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi homoskedastisitas, yang dapat mengganggu estimasi. (Ghozali, 2018) menjelaskan bahwa "Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan beberapa metode, termasuk uji Glejser dan uji Breusch-Pagan, serta dengan memplot residual terhadap nilai yang diprediksi."

3.9 Uji Statistik

3.9.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini memakai analisis regresi berganda yang berguna dalam mendeskripsikan pengaruh variabel independen dengan dependen. Untuk menentukan apakah regresi yang dihasilkan berguna dalam memperkirakan nilai variabel dependen, Adapun bentuk persamaan dari analisis ini, yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y: Variabel terikat (Retensi Karyawan)

X1: Pengembangan Karir

X2: Komitmen Organisasi

β_{123} : Koefisien Regresi

α : Konstanta

e: Standar Error (tingkat kesalahan) yaitu 0,1(10%)

3.10 Uji Hipotesis

3.10.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t ini dalam regresi berganda digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel independent secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis

Ho : Tidak ada pengaruh X1, X2 secara parsial terhadap Y3

Ha : Ada pengaruh X1, X2 secara parsial terhadap Y3

Kriteria pengambilan keputusan:

Ho : Diterima bila signifikansi $> 0,05$ (Tidak berpengaruh)

Ho : Ditolak bila signifikansi $< 0,05$ (Berpengaruh)

3.10.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Hipotesis

Ho : Tidak ada pengaruh X1, X2 secara bersama-sama terhadap Y3

Ha : Ada pengaruh X1, X2 secara bersama-sama terhadap Y3

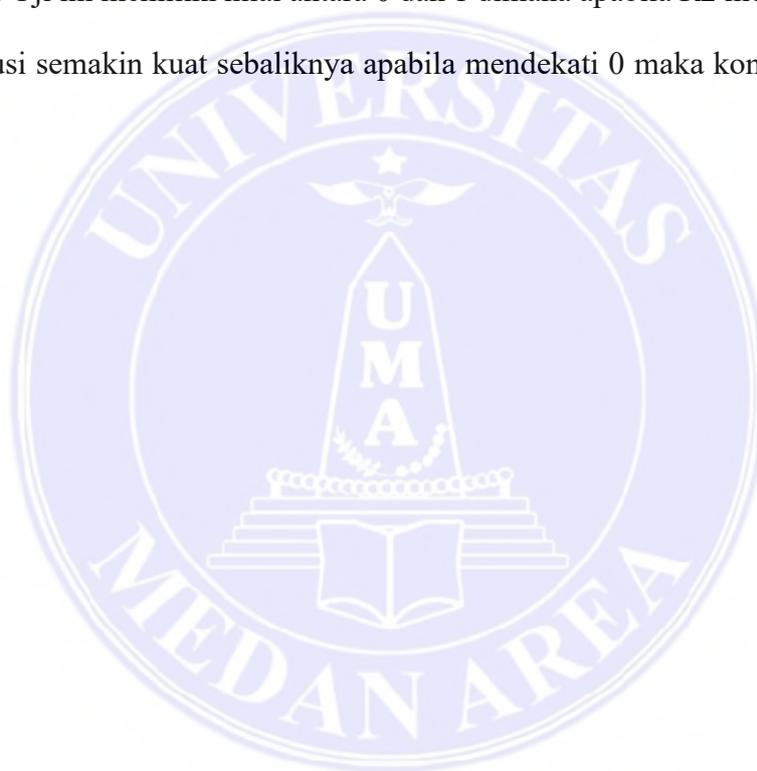
Kriteria pengambilan keputusan

H_0 : Diterima bila signifikansi $> 0,05$ (Tidak berpengaruh)

H_0 : Diterima bila signifikansi $< 0,05$ (Berpengaruh)

3.10.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi, dipakai dalam menilai seberapa baik model dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai yang digunakan yaitu nilai Adjusted R Square yang dalam penggunaannya dinyatakan dalam presentase dengan rumus $R^2 \times 100\%$. Uji ini memiliki nilai antara 0 dan 1 dimana apabila R^2 mendekati 1 maka kontribusi semakin kuat sebaliknya apabila mendekati 0 maka kontribusi semakin lemah.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap retensi karyawan di PTPN II Sawit Seberang. Berdasarkan hasil pengolahan data dan analisis statistik yang dilakukan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengembangan Karir Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Retensi Karyawan. Hal ini didukung oleh hasil uji parsial (uji- t) yang menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,696 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasa mendapatkan pengembangan karir yang baik cenderung bertahan lebih lama di perusahaan.
2. Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Retensi Karyawan. Hal ini didukung oleh hasil uji parsial (uji-t) yang menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,702 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa terikat secara emosional dan memiliki komitmen yang kuat terhadap perusahaan, mereka cenderung bertahan lebih lama.
3. Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi Secara Simultan Berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Retensi Karyawan dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Ini membuktikan bahwa kedua variabel ini saling mempengaruhi dalam mendorong retensi karyawan.

4. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai Adjusted (R^2) sebesar 0,702 yang berarti 79% retensi karyawan dapat dijelaskan oleh pengembangan karir dan komitmen organisasi. Sisanya 21%, dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan temuan penelitian ini, berikut adalah saran-saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Pengembangan Karir memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan di PTPN II Sawit Seberang. Meskipun sistem pengembangan karir sudah berjalan baik, masih ada beberapa hal yang perlu ditingkatkan. Perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan program pelatihan rutin yang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Selain itu, perlu ada evaluasi berkala terhadap efektivitas program pengembangan karir yang ada.
2. Komitmen Organisasi juga menunjukkan pengaruh yang positif signifikan terhadap retensi karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 4,24% merasa bangga menjadi bagian dari PTPN II Sawit Seberang meskipun komitmen organisasi telah berjalan dengan baik namun ada yang perlu diperhatikan rasa bersalah jika mereka meninggalkan PTPN II Sawit Seberang saat ini dapat kita lihat dengan tingkat nilai 3,71%. Perusahaan juga perlu memperhatikan faktor faktor yang membentuk komitmen berkelanjutan, seperti sistem penghargaan dan pengakuan terhadap loyalitas karyawan. Program retensi dapat diperkuat dengan memberikan benefit yang meningkat seiring dengan masa kerja karyawan.

3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi retensi karyawan, seperti kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, work-life balance, atau budaya organisasi. Selain itu, pendekatan penelitian kualitatif dapat digunakan untuk menggali lebih dalam faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan di perusahaan.



DAFTAR PUSTAKA

- Adzka, Safaat Aufahasan Adzka, and Mirwan Surya Perdhana. "Analisis faktor yang mempengaruhi retensi karyawan." *Diponegoro Journal of Management* 6.4 (2017): 922-928.
- Baumgartner, Rupert (2023). *Organizational culture and leadership Preconditions for the development of a sustainable corporation* (2nd ed., Vol. 17). Sustainable development.
- Bella, Nika Maika, Elsi Susanti, and Pagdya Haninda Nusantri Rusdi. "Faktor-faktor yang mempengaruhi retensi karyawan di rumah sakit islam ibnu sina padang panjang tahun 2023." *MARAS: Jurnal penelitian multi disiplin* 2.2 (2024): 1045-1052.
- Ferdiana, S., Khan, Z., & Ray, S. (2023). Investigating the impact of career development, organizational commitment, and organizational support on employee retention. *Journal of Management Studies and Development*, 2(02), 117-128.
- Soenanta, A., Akbar, M., & Sariwulan, R. T. (2021). Effect of job design and organizational commitment to employee retention in a lighting company. *Linguistics and Culture Review*, 1161-1171.
- Akhmal, A., Laia, F., & Sari, R. A. (2018). Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 7(1), 20-24.
- Caesens, Gaëtane, and Florence Stinglhamber. "Toward a more nuanced view on organizational support theory." *Frontiers in Psychology* 11 (2020): 476.
- Dewi, Kadek Osiana Elsa, and I. Gede Riana. Pengaruh pengembangan karir, kompensasi dan komitmen organisasional terhadap retensi karyawan pada Bintang Kuta Hotel. Diss. Udayana University, 2018.
- Omer Cloutier , Laura Felusiak, Calvin Hill (2019). The importance of developing strategies for employee retention. *journal of leadership, accountability & ethics*, 12(2).
- Colquitt, Jason , Jeffery Lepine, and Michael Wesson. "Organizational behavior: Improving performance and commitment." *Organizational Behaviour*. McGraw-Hill Education. www. mhhe. con (2015).
- Darmika & sriathi (2019) Pengaruh pengembangan karir komitmen organisasi dan pereceived organisasi support terhadap retensi karyawan. *e-jurnal manajemen universitas udayana*, 8(7), 4153. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i07.p06>

- Putra, Ida Bagus Gede Swambawa, and Agoes Ganesha Rahyuda. Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja Dan perceived organizational support (Pos) terhadap retensi karyawan. Diss. Udayana University, 2016.
- Siagian, M. (2025). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Pt. Socfindo medan (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi, universitas islam sumatera utara).
- Paramita, E., Lumbanraja, P., & Absah, Y. (2020). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel moderasi pada PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. *Jurnal Riset dan Tinjauan Internasional* 7 (3), 273-286.
- Jayanti, N. K. S. (2024). Pengaruh karakteristik individu, komitmen organisasi, dan dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten gianyar (Doctoral dissertation, universitas mahasaraswati denpasar).
- Ghozali. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23 (Cetakan Kedelapan). Badan penerbit universitas diponegoro.
- Hani Handoko (2017). Manajemen personalia dan sumber daya manusia (y. wuryanti, ed.; 2nd ed.). bpfe yogyakarta.
- Heathfield. (2018). Pengertian retensi karyawan. manajemen sumber daya manusia.
- Adzka, SAA, & Perdhana, MS (2017). Analisis faktor yang mempengaruhi retensi karyawan. *Jurnal Manajemen Diponegoro*, 6 (4), 922-928.
- Suhendar, A. D. (2021). Pengaruh kompensasi, kerja dan retensi karyawan terhadap kinerja karyawan. *ATRABIS jurnal administrasi bisnis (e-journal)*, 7(2), 182-193.
- Amjad Hedayat, Fatemeh Nemati Sogolitappeh, Reza Shakeri, Mohamad Abasifard, Mohamad Khaledian (2018). relationship between organizational commitment and job satisfaction. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 81.
- Maranata, Bonaventura Hendrawan, Dian Prasetyo Widyaningtyas, and Ardani Nur Istiqomah. "Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank BumN Kota Semarang." *Jurnal Applied Research in Management and Business* 2.2 (2022): 1-10.
- Normansyah, N., Siregar, A., Rosnaida, R., & Putra, A. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara III Kebun Bandar Selamat Kecamatan Aek Songsongan Kabupaten Asahan. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 5(2).

- Luthans, & doh. (2020). Komitmen organisasional <https://www.researchgate.net/publication/355853674>
- Marayasa, Nyoman, Endang Sugiarti, and Rini Septiowati. "Pengembangan sumber daya manusia." (2017).
- Mathis & jackson (2019). Human resource management (13th ed.). Cengage learning.
- Muhammad busro. (2018). Teori-teori manajemen sumber daya manusia. prenada media.
- Normansyah, Normansyah, et al. "Pengaruh pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap retensi karyawan pada Pt. Perkebunan Nusantara III Kebun Bandar Selamat Kecamatan Aek Songsongan Kabupaten Asahan." *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)* 5.2 (2023).
- Andre, Ayal, Bernhard Tewal, I. T. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Di Kantor Kecamatan Sonder. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dsan Akuntansi*, 7(4), 4524–4533. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/25245>
- Imelda, Dewi Qomariah, and Ika Niswatin Budiarti. "Pengaruh pengembangan karir dan lingkungan kerja non fisik terhadap retensi karyawan." *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan* 6.1 (2023): 21-28.
- Rifai, Ahmad, Syamsul Maarif, and Anggraini Sukmawati. "Persepsi pegawai terhadap implementasi manajemen talenta di organisasi pemerintahan." *jurnal aplikasi bisnis dan manajemen (Jabm)* 7.2 (2021): 366-366.
- Robbins, Stephen and Timothy A. Judge. "Organizational behavior. 18th Editi. New York City, NY." (2019).
- Saputra Made Angga, and Made Artha Wibawa. Pengaruh kepuasan kerja, keadilan organisasional dan pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasional karyawan. Diss. Udayana University, 2019.4
- Sari & dewi (2020). The effect of career development, work environment, and organisational commitment to employee retention. *american journal of humanities and social sciences research*, 4(6), 129–134.
- Shaleh & firman. (2018). Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. penerbit aksara timur.
- Tammi, Hayyi Itqi, Deden Mulyana, and Ade Komaludin. "Pengaruh pengembangan karir, komitmen organisasi dan persepsi dukungan organisasi terhadap retensi karyawan generasi Z pada startup unicorn di jabodetabek: kepuasan kerja sebagai mediasi." *Jurnal bisnis dan manajemen (JURBISMAN)* 2.2 (2024): 629-648.

- Škerháková, Veronika, et al. "Talent retention: analysis of the antecedents of talented employees' intention to stay in the organizations." *European Journal of Interdisciplinary Studies* 14.1 (2022): 56-67. Sugiyono. (2019a). metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan r&d. alfabeta.
- Sugiyono. (2016b). Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan r&d (2nd ed.). alfabeta.
- Sumarni, m. (2020). Pengaruh employe retention terhadap turnover intention dan kinerja karyawan (Vol. 8).
- Syahputra, Muhammad Dedi, and Hasrudy Tanjung. "Pengaruh kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan." *Maneggio: jurnal ilmiah magister manajemen* 3.2 (2020): 283-295.
- Aisyah, S. (2021). Pengaruh pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap retensi karyawan di Industri perbankan. *jurnal manajemen bisnis*, 12(3), 45-58.
- Tambak, Siti Regina, Elvina Elvina, and Yudi Prayoga. "Pengaruh pengembangan karir, kompensasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap retensi pegawai dan lingkungan kerja PT. Marbau Jaya Indah Raya." *jurnal pendidikan tambusai* 6.2 (2022): 10484-10501.
- Yolanda, Monika Silvia. "Pengaruh kompensasi dan perceived organizational support terhadap retensi karyawan pramuniaga senyum media jember."
- Yusuf & syarif (2018). *Komitmen organisasi* (n. a. saleh, ed.; vol. 2). Nas media pustaka. https://books.google.co.id/books/about/komitmen_organisasi.html



LAMPIRAN

Lampiran 1. Angket Kuesioner Penelitian

Responden yang terhormat:

Bersama ini saya Mega Tirsanti Hutaaruk (218320280) Memohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada program Sarjana Manajemen Universitas Medan Area dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi Terhadap Retensi Karyawan (Studi Kasus PTPN II Sawit Seberang)

Informasi ini merupakan bantuan sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian atas bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

A. Petunjuk pengisian

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberi Tanda Checklist pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut adalah sebagai berikut:

- | | | |
|------------------------|---------|-----------------|
| a. Sangat Setuju | : (SS) | : dengan Skor 5 |
| b. Setuju | : (S) | : dengan Skor 4 |
| c. Kurang Setuju | : (KS) | : dengan Skor 3 |
| d. Tidak Setuju | : (TS) | : dengan Skor 2 |
| e. Sangat Tidak Setuju | : (STS) | : dengan Skor 1 |

B Identitas Responden

1. Nama :
2. Umur :
 - a) 20-30 Tahun
 - b) 31-50 Tahun
3. Jenis Kelamin :
 - a) Laki-laki
 - b) Perempuan

Retensi karyawan

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Komitmen Organisasi					
1.	Saya merasa nyaman dengan budaya kerja di PTPN II Sawit Seberang.					
2.	Kebijakan PTPN II Sawit Seberang mendukung kesejahteraan karyawannya.					
	Peluang Karir					
3.	PTPN II Sawit Seberang memberikan kesempatan yang jelas untuk pengembangan karir saya.					
4.	Saya melihat adanya peluang promosi yang adil di PTPN II Sawit Seberang.					
	Penghargaan					
5.	Saya merasa upah yang saya terima di PTPN II Sawit Seberang sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
6.	PTPN II Sawit Seberang memberikan penghargaan atas prestasi kerja karyawan.					
	Rancangan Tugas dan Pekerjaan					
7.	Tugas dan tanggung jawab saya di PTPN II Sawit Seberang dijelaskan dengan jelas.					
8.	Pekerjaan saya di PTPN II Sawit Seberang memberikan tantangan yang menarik.					
	Hubungan Karyawan					
9.	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan-rekan saya di PTPN II Sawit Seberang.					
10.	Atasan saya di PTPN II Sawit Seberang memberikan dukungan dan umpan balik yang berguna.					

Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Affective Commitment (Komitmen Afektif)					
1.	Saya merasa bangga menjadi bagian dari PTPN II Sawit Seberang.					
2.	Saya merasa memiliki ikatan emosional yang kuat dengan PTPN II Sawit Seberang.					
	Continuance Commitment (Komitmen Berkelanjutan)					
3.	Saya merasa sulit untuk meninggalkan PTPN II Sawit Seberang karena kurangnya peluang kerja di tempat lain.					

4	Saya tetap bekerja di PTPN II Sawit Seberang karena saya telah banyak menginvestasikan waktu dan energi di sini.					
	Normative Commitment (Komitmen Normatif)					
5	Saya merasa memiliki kewajiban moral untuk tetap bekerja di PTPN II Sawit Seberang.					
6	Saya akan merasa bersalah jika meninggalkan PTPN II Sawit Seberang saat ini.					

Pengembangan Karir

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Pendidikan					
1.	Perusahaan memberikan kesempatan belajar yang sesuai dengan kebutuhan pengembangan karir saya.					
2.	Saya merasa pendidikan yang saya miliki dihargai dan dimanfaatkan dengan baik di PTPN II Sawit Seberang.					
	Pelatihan					
3	PTPN II Sawit Seberang secara rutin mengadakan pelatihan yang bermanfaat untuk meningkatkan keterampilan kerja saya.					
4	Pelatihan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan pengembangan karir saya.					
	Pengalaman Kerja					
5	PTPN II Sawit Seberang memberikan kesempatan kepada saya untuk mendapatkan pengalaman kerja di berbagai bidang atau departemen.					
6	Saya merasa pengalaman kerja saya di PTPN II Sawit Seberang berkontribusi positif terhadap pengembangan karir saya.					
	Perusahaan mendorong saya untuk mengambil tanggung jawab baru yang dapat memperluas pengalaman kerja saya					

Lampiran Tabulasi Jawaban Responden

1. Pengembangan Karir

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
3	4	1	3	2	2
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3
4	4	5	4	4	4
3	3	3	3	4	4
4	4	5	3	4	3
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	5
5	4	4	5	4	4
3	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
2	3	3	4	2	4
4	3	3	2	2	2
4	4	5	5	4	5
4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	4	4
3	3	2	3	3	3
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
4	3	4	4	3	4
5	4	3	4	5	5
4	4	3	3	4	5
4	4	4	4	5	5
3	3	3	4	4	3
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
2	2	2	4	4	4
4	4	5	5	4	4
4	3	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4
5	4	3	4	3	4
4	5	4	4	5	5
3	3	2	3	3	4
3	3	3	3	3	4
5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	4	4
5	5	4	5	4	5
2	3	2	3	3	4
3	3	3	3	3	4
5	5	5	5	5	5
4	4	3	4	3	4
4	4	4	4	3	4

4	4	4	5	5	4
5	4	5	4	4	4
2	2	3	2	1	3
5	4	3	4	2	5
5	5	5	4	4	5
5	5	5	5	4	4
4	5	3	2	2	3
3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4
3	3	4	3	3	3
3	3	3	3	2	2
3	3	3	3	3	4
4	5	5	3	5	4
5	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4
5	4	1	3	4	4
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	3	3
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4

2. Komitmen Organisasi

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
2	3	3	4	4	2
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
4	4	3	4	4	3
4	4	4	4	5	4
4	4	3	4	4	3
5	4	5	4	3	5
5	5	5	5	3	3
5	5	5	5	4	4
4	5	4	4	4	4
5	4	5	4	4	4
5	4	2	4	3	3
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4
5	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5
2	5	4	2	5	1
2	2	2	2	2	2

4	5	5	4	5	3
5	5	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	3	2	3	4	2
3	2	2	2	2	2
5	5	4	4	4	3
5	5	5	5	5	5
4	3	2	2	4	3
5	5	4	4	5	3
5	2	1	4	4	2
5	4	4	5	5	4
2	3	2	3	3	3
4	2	4	3	3	4
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
4	3	3	2	2	2
5	2	4	3	2	3
4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4
5	4	3	5	4	4
4	4	3	3	3	2
4	4	2	3	3	2
5	5	5	5	5	5
4	3	3	3	3	4
5	4	5	5	5	4
4	4	3	3	3	2
4	3	3	4	3	3
5	5	5	5	5	5
4	3	4	3	3	2
4	4	4	4	4	4
5	4	3	4	4	3
4	5	5	4	4	5
4	1	2	4	2	4
5	5	4	3	5	5
4	5	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5
3	4	2	3	3	2
4	4	3	4	3	3
4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	4	4
3	3	3	4	4	3
4	3	3	4	3	3
3	3	3	4	4	3
5	4	2	5	5	4
4	2	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	3	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4
5	3	2	5	5	5
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4

5	4	3	4	4	3
2	2	1	1	5	5
4	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	4	3
4	4	4	4	4	4

3.Retensi Karyawan

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10
1	1	3	2	4	4	1	2	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	3	3	3	4	4	4	4	3
4	5	4	5	5	5	5	5	5	4
4	4	3	3	3	4	4	3	4	3
3	5	4	5	3	5	4	5	3	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	5	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	4	3	5	4	5	4	4	4
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	2	4	2	5	2	3	4	3	4
2	2	4	3	4	4	4	2	2	4
5	5	4	4	4	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4	5
4	4	3	3	2	4	3	3	4	2
3	2	2	2	3	2	2	2	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	3	3	3	4	4	4	4
3	5	5	4	5	5	4	5	4	5
5	4	4	4	4	4	4	4	5	5
5	4	4	4	5	5	5	4	5	5
3	3	3	3	3	3	2	3	3	2
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	2	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
4	4	5	4	4	4	5	4	5	4
4	3	3	3	1	4	4	3	4	2
4	2	3	2	2	3	3	3	4	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5

4	4	3	3	3	3	3	5	4	3
4	3	3	3	3	3	3	3	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	3	3	3	3	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
4	5	5	4	5	4	4	4	4	4
5	2	1	1	4	5	4	3	5	3
4	5	5	3	4	4	5	3	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	1	5	4	4	4	4	3	4
4	3	3	3	3	3	3	3	4	3
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	5	4	4
4	4	4	3	3	3	3	3	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
3	4	3	3	3	4	3	4	3	3
4	3	5	4	4	3	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	5	5	5	5	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
4	4	3	3	2	2	1	1	5	5
1	4	5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568

Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	55	68.8	68.8	68.8
	Perempuan	25	31.2	31.2	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 tahun	49	61.2	61.2	61.2
	26-50 tahun	31	38.8	38.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

1. Deskriptif Jawaban Responden (X1)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	5.0	5.0	5.0
	Kurang Setuju	15	18.8	18.8	23.8
	Setuju	30	37.5	37.5	61.2
	Sangat Setuju	31	38.8	38.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2.5	2.5	2.5
	Kurang Setuju	18	22.5	22.5	25.0
	Setuju	30	37.5	37.5	62.5
	Sangat Setuju	30	37.5	37.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.5	2.5	2.5
	Tidak Setuju	4	5.0	5.0	7.5
	Kurang Setuju	20	25.0	25.0	32.5
	Setuju	26	32.5	32.5	65.0
	Sangat Setuju	28	35.0	35.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	3.8	3.8	3.8
Kurang Setuju	20	25.0	25.0	28.8
Setuju	28	35.0	35.0	63.8
Sangat Setuju	29	36.2	36.2	100.0
Total	80	100.0	100.0	

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak setuju	1	1.2	1.2	1.2
Tidak Setuju	6	7.5	7.5	8.8
Kurang Setuju	14	17.5	17.5	26.2
Setuju	34	42.5	42.5	68.8
Sangat Setuju	25	31.2	31.2	100.0
Total	80	100.0	100.0	

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	3.8	3.8	3.8
Kurang Setuju	10	12.5	12.5	16.2
Setuju	37	46.2	46.2	62.5
Sangat Setuju	30	37.5	37.5	100.0
Total	80	100.0	100.0	

2. Deskriptif Jawaban Responden (X2)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	5	6.2	6.2	6.2
Kurang Setuju	4	5.0	5.0	11.2
Setuju	38	47.5	47.5	58.8
Sangat Setuju	33	41.2	41.2	100.0
Total	80	100.0	100.0	

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.2	1.2	1.2
Tidak Setuju	7	8.8	8.8	10.0
Kurang Setuju	13	16.2	16.2	26.2
Setuju	33	41.2	41.2	67.5
Sangat Setuju	26	32.5	32.5	100.0
Total	80	100.0	100.0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.5	2.5	2.5
	Tidak Setuju	11	13.8	13.8	16.2
	Kurang Setuju	16	20.0	20.0	36.2
	Setuju	26	32.5	32.5	68.8
	Sangat Setuju	25	31.2	31.2	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.2	1.2	1.2
	Tidak Setuju	5	6.2	6.2	7.5
	Kurang Setuju	11	13.8	13.8	21.2
	Setuju	40	50.0	50.0	71.2
	Sangat Setuju	23	28.8	28.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	6.2	6.2	6.2
	Kurang Setuju	14	17.5	17.5	23.8
	Setuju	36	45.0	45.0	68.8
	Sangat Setuju	25	31.2	31.2	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.2	1.2	1.2
	Tidak Setuju	11	13.8	13.8	15.0
	Kurang Setuju	18	22.5	22.5	37.5
	Setuju	30	37.5	37.5	75.0
	Sangat Setuju	20	25.0	25.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

3.Deskriptif Jawaban Responden (Y)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.5	2.5	2.5
	Tidak Setuju	1	1.2	1.2	3.8
	Kurang Setuju	9	11.2	11.2	15.0
	Setuju	45	56.2	56.2	71.2
	Sangat Setuju	23	28.8	28.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.2	1.2	1.2
	Tidak Setuju	5	6.2	6.2	7.5
	Kurang Setuju	10	12.5	12.5	20.0
	Setuju	38	47.5	47.5	67.5
	Sangat Setuju	26	32.5	32.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.5	2.5	2.5
	Tidak Setuju	1	1.2	1.2	3.8
	Kurang Setuju	16	20.0	20.0	23.8
	Setuju	38	47.5	47.5	71.2
	Sangat Setuju	23	28.8	28.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.2	1.2	1.2
	Tidak Setuju	4	5.0	5.0	6.2
	Kurang Setuju	20	25.0	25.0	31.2
	Setuju	35	43.8	43.8	75.0
	Sangat Setuju	20	25.0	25.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.2	1.2	1.2
	Tidak Setuju	4	5.0	5.0	6.2
	Kurang Setuju	18	22.5	22.5	28.8
	Setuju	33	41.2	41.2	70.0
	Sangat Setuju	24	30.0	30.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	3.8	3.8	3.8
	Kurang Setuju	11	13.8	13.8	17.5
	Setuju	40	50.0	50.0	67.5
	Sangat Setuju	26	32.5	32.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

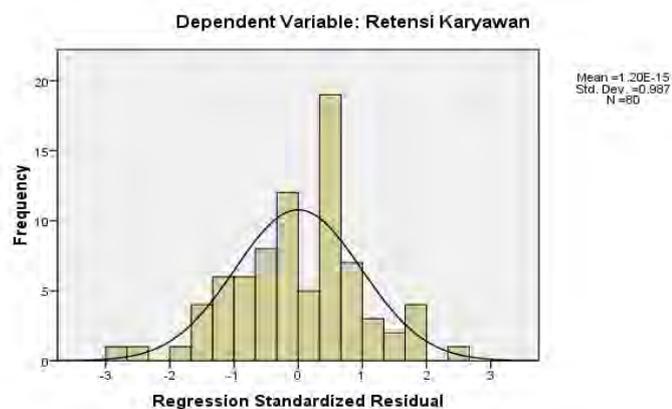
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	2.5	2.5	2.5
Tidak Setuju	2	2.5	2.5	5.0
Kurang Setuju	10	12.5	12.5	17.5
Setuju	41	51.2	51.2	68.8
Sangat Setuju	25	31.2	31.2	100.0
Total	80	100.0	100.0	

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.2	1.2	1.2
Tidak Setuju	3	3.8	3.8	5.0
Kurang Setuju	12	15.0	15.0	20.0
Setuju	38	47.5	47.5	67.5
Sangat Setuju	26	32.5	32.5	100.0
Total	80	100.0	100.0	

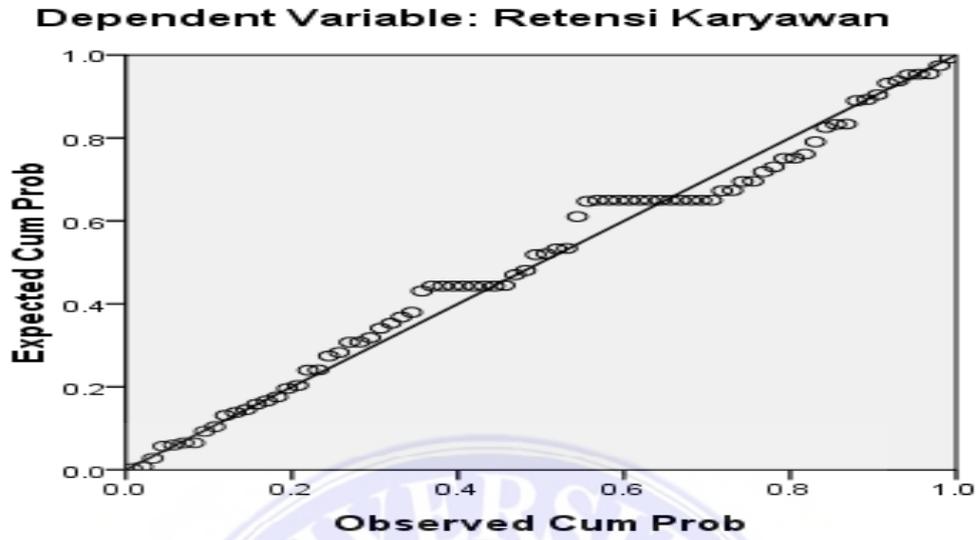
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	2.5	2.5	2.5
Kurang Setuju	6	7.5	7.5	10.0
Setuju	44	55.0	55.0	65.0
Sangat Setuju	28	35.0	35.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.2	1.2	1.2
Tidak Setuju	6	7.5	7.5	8.8
Kurang Setuju	9	11.2	11.2	20.0
Setuju	37	46.2	46.2	66.2
Sangat Setuju	27	33.8	33.8	100.0
Total	80	100.0	100.0	

1.Uji Normallitas Histogram



2. Uji Normalitas P-Plot



3. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.01391351
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.064
	Negative	-.099
Kolmogorov-Smirnov Z		.886
Asymp. Sig. (2-tailed)		.412
a. Test distribution is Normal.		

4. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.885	1.955		3.522	.001		
	Pengembangan Karir	.696	.125	.475	5.587	.000	.364	2.746
	Komitmen Organisasi	.702	.128	.467	5.497	.000	.364	2.746

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

4. Uji T (X1)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.228	2.178		4.695	.000
	Pengembangan Karir	1.242	.088	.847	14.092	.000

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

F-tabel

36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.15	2.10
38	4.10	3.25	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.25	2.19	2.13	2.08
40	4.09	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.07
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.08	2.04
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.38	2.28	2.19	2.12	2.06	2.02
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.19	2.12	2.06	2.01
55	4.02	3.17	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.01
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98
67	3.99	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98
68	3.99	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97
69	3.99	3.13	2.74	2.51	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96
76	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95
83	3.96	3.11	2.72	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95
84	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94

5. Uji T (X2)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.333	2.185		4.730	.000
	Komitmen Organisasi	1.271	.091	.846	14.002	.000

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.885	1.955		3.522	.001		
	Pengembangan Karir	.696	.125	.475	5.587	.000	.364	2.746
	Komitmen Organisasi	.702	.128	.467	5.497	.000	.364	2.746

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

8. Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2825.590	2	1412.795	151.594	.000 ^a
	Residual	717.610	77	9.320		
	Total	3543.200	79			

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Retensi Karyawan

9. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.893 ^a	.797	.792	3.053

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Komitmen Organisasi

Lampiran Surat Izin Riset



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 (061) 7368012 Medan 20223
 Kampus II : Jalan Sehabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 (061) 8226331 Medan 20122
 Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

14 November 2024

Nomor : 4787/FEB/01.1/XII/2024
 Lamp. : -
 Perihal : Izin Research / Survey

Kepada Yth,
 PT. Perkebunan Nusantara II Sawit Seberang

Dengan hormat,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area di Medan, mengharapkan bantuan saudara-saudari, Bapak/Ibu kepada mahasiswa kami :

Nama : MEGA TIRSANTI HUTAARUK
 NPM : 218320280
 Program Studi : **Manajemen**
 Judul : **PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP RETENSI KARYAWAN PADA PPTN II SAWIT SEBERANG**

Untuk diberi surat izin mengambil data pada kantor yang sedang Bapak / Ibu Pimpin selama satu bulan. Hal ini dibutuhkan sehubungan dengan tugasnya menyusun Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Perguruan Tinggi dengan memenuhi ketentuan dan peraturan administrasi di Instansi / Perusahaan Bapak/Ibu.

Dapat kami beritahukan bahwa Research / Survey ini dipergunakan hanya untuk kepentingan ilmiah semata-mata. Kami mohon kiranya diberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, serta memberikan surat keterangan yang menyatakan telah selesai melakukan penelitian.

Demikian kami sampaikan atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

An. Kaprodi
 Kepala Bidang Minat Bakat dan Inovasi
 Program Studi Manajemen

Alfina, SE, M. Si



Lampiran Surat Selesai Riset

DISTRIK RAYON UTARA

Jl Besar Sawit Seberang
Kec. Sawit Seberang
Kab. Langkat – Prov. Sumatera Utara 20852
Telp : (061) 7940054 Email : skrh_dru@ptpn2.co.id



Nomor : RH1A-RH/REG/2024.12.10 Sawit Seberang, 10/12/2024
Lampiran : 1 (satu)
Perihal : Selesai Riset Penelitian

Dengan ini kami beritahukan bahwa Saudari :

Nama : Mega Tirsanti Hutaaruk
NPM : 218320280

Telah menyelesaikan riset penelitian di PT. Perkebunan Nusantara II Sawit Seberang selama 1 (satu) bulan sejak tanggal 14 November 2024 hingga 10 Desember 2024. Riset tersebut dilakukan dalam rangka penyelesaian skripsi yang bersangkutan.

Kami mengucapkan terima kasih atas kontribusi dan dedikasi selama proses penelitian. Kami berharap hasil riset bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan instansi.


M. Dedy Surya Putra, SP
Manager

