

PENGARUH COMPENSATION FAIRNESS DAN CAREER DEVELOPMENT TERHADAP EMPLOYEE RETENTION MELALUI ORGANIZATIONAL COMMITMENT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN PT. SINAR MENTARI ABADI LOGISTIK

Rizkiyawan Miftah,¹ Indriana Kristiawati,² Soedarmanto,³ Nur Widyawati⁴

STIA dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya, Jl. Perak Barat No.173, Perak Utara, Kec. Pabean Cantian, Kota Surabaya, Jawa Timur 60177

E-mail: rizkiyawanmif@gmail.com¹, indriana.k@stiamak.ac.id²,

soedarmanto@stiamak.ac.id³, nur.widyawati@stiamak.ac.id⁴

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Keadilan Kompensasi (*Compensation Fairness*) dan Pengembangan Karir (*Career Development*) terhadap Retensi Karyawan (*Employee Retention*) dengan Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*) sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Sinar Mentari Abadi Logistik. Pendekatan teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Equity Theory* yang menjelaskan pentingnya persepsi keadilan dalam hubungan kerja. Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif dengan penyebaran kusisioner kepada seluruh karyawan PT. Sinar Mentari Abadi Logistik sebagai sampel jenuh. Data dianalisis menggunakan *Partial Least Square* (SmartPLS 4.0). Hasil penelitian menunjukkan bahwa keadilan kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi serta retensi karyawan. Selain itu, komitmen organisasi terbukti memediasi pengaruh keadilan kompensasi dan pengembangan karir terhadap retensi karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan keadilan kompensasi dan pengembangan karir yang didukung dengan komitmen organisasi dapat menjadi strategi efektif dalam mempertahankan karyawan.

Kata Kunci: Keadilan Kompensasi; Pengembangan Karir; Retensi Karyawan; Komitmen Organisasi;

Abstract

This study aims to analyze the effect of Compensation Fairness and Career Development on Employee Retention with Organizational Commitment as a mediating variable on employees of PT. Sinar Mentari Abadi Logistik. The theoretical approach used in this study is Equity Theory which explains the importance of perceptions of justice in employment relationships. This study uses a Quantitative method by distributing questionnaires to all employees of PT. Sinar Mentari Abadi Logistik as a saturated sample. Data were analyzed using Partial Least Square (SmartPLS 4.0). The results showed that compensation fairness and career development had a positive and significant effect on organizational commitment and employee retention. In addition, organizational commitment was proven to mediate the effect of compensation fairness and career development on employee retention. These findings indicate that increasing compensation fairness and career development supported by organizational commitment can be an effective strategy in retaining employees.

Keywords: Compensation Fairness; Career Development; Employee Retention; Organizational Commitment;

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Retensi karyawan (*Employee Retention*) merupakan upaya organisasi demi mempertahankan karyawan terutama untuk karyawan yang mempunyai potensial yang berkualitas. Retensi karyawan juga dianggap sebagai fondasi kesuksesan organisasi karena mampu mengatasi hambatan yang signifikan bagi manajer sumber daya manusia dan memastikan kelangsungan hidup perusahaan (Nurmalitasari & Andriyani, 2021). Menurut Srimulyani (2020) mendefinisikan retensi karyawan dalam banyak kasus diartikan sebagai usaha organisasi dalam



mempertahankan karyawan sebuah organisasi, dilihat pada beberapa strategi dan uji coba yang membuat karyawan bertahan di organisasi untuk periode yang terbilang lebih lama.

Menurut Hassan et al., (2022) salah satu faktor retensi karyawan yaitu keseimbangan kehidupan kerja. Keseimbangan kehidupan kerja adalah fleksibilitas dalam jam kerja, waktu pribadi, dan pertimbangan untuk kebutuhan sendiri. Kompensasi adalah keseluruhan dari seluruh upah yang ditawarkan terhadap pekerja sebagai imbalan untuk pekerjaan yang mereka lakukan. Menurut (Violetta & Edalmen, 2020) Kompensasi sendiri memiliki tujuan untuk menarik, memotivasi, dan mempertahankan pekerja.

Ketika karyawan merasa nyaman secara fisik dan psikologis, mereka lebih cenderung puas dengan pekerjaan mereka, hal tersebut merupakan kunci utama dalam retensi karyawan (Hernawan & Srimulyani, 2021). Sedangkan penelitian menurut Agmasari & Septyarini, (2022) menyatakan bahwa Kompensasi merupakan hal yang penting bagi para pekerja sebagai tolak ukur bagi para pekerja untuk menilai nilai dari usaha keras mereka sendiri. Dan menurut (Suryaningrum, 2022) Dengan kompensasi, karyawan akan lebih enerjik ketika bekerja. Kompensasi yang baik akan membuat mereka bertahan di organisasi karena mereka merasa dihargai.

Dalam hasil survei yang dilakukan oleh LinkedIn pada 19 Agustus 2023 tersebut, menyatakan bahwa 93% perusahaan, dalam hal ini manajemen, mengkhawatirkan kemungkinan karyawannya yang dapat saja mengundurkan diri kapanpun. Retensi karyawan (employee retention) dalam Undang-Undang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) tidak memiliki definisi atau pengaturan khusus yaitu dalam UU Cipta Kerja lebih fokus pada pengaturan ketenagakerjaan. Seperti jenis perjanjian kerja, hak dan kewajiban karyawan, serta ketentuan terkait waktu kerja dan istirahat. Namun dalam hal ini, UU Cipta Kerja memberikan fleksibilitas kepada perusahaan untuk menerapkan berbagai strategi pengelolaan SDM, termasuk strategi retensi karyawan.

Berdasarkan UU nomor 13 tahun 2003 pasal 88 ayat 1 dan Peraturan Pemerintah no. 78 tahun 2015, setiap pekerja/buruh berhak memeroleh upah untuk penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. UU Ketenagakerjaan tersebut mengatur kebijakan-kebijakan terkait pengupahan agar pekerja menerima hak sesuai yang seharusnya. Sanksi administratif, pidana penjara dan/atau denda diatur juga dalam UU dan peraturan pemerintah tersebut. Data ini mengindikasikan bahwa ada ruang untuk meningkatkan kejelasan dan transparansi mengenai struktur kompensasi serta nilai yang diberikan kepada karyawan.

Praktisi *Human Resources* dapat mengambil langkah strategis dengan memperdalam pemahaman mengenai komponen kompensasi yang dirasakan kurang memadai oleh sebagian karyawan. Tingginya persentase para pencari kerja, yaitu 78%, yang percaya bahwa melakukan “job hopping” atau sering berpindah pekerjaan dapat meningkatkan gaji menyoroti pentingnya

kompensasi dalam retensi Karyawan. Data ini menunjukkan persepsi umum bahwa mencari peluang baru dapat memicu peningkatan kompensasi yang sulit diperoleh dengan hanya bertahan di perusahaan yang sama. Penting bagi perusahaan untuk merespons temuan ini dengan lebih proaktif dalam hal manajemen kompensasi. Sedangkan itu, data dari Bank Rate mengungkapkan bahwa 56% karyawan berencana mencari pekerjaan dalam 12 bulan mendatang. Oleh karena itu, perlu dilakukan langkah-langkah yang definitif untuk memahami akar permasalahan dan meningkatkan keterlibatan karyawan.

Sebagai dasar dalam penelitian ini teori yang digunakan sebagai pisau analisis untuk membantu memecahkan masalah penelitian adalah *Equity Theory* (Adams, 1963). Teori Ekuitas (equity theory) merupakan salah satu teori dalam psikologi sosial dan manajemen yang menjelaskan bagaimana individu menilai keadilan dalam hubungan sosial atau kerja berdasarkan perbandingan input (usaha, waktu, keterampilan) dan output (gaji, penghargaan, pengakuan). Teori ekuitas berfokus pada menentukan apakah distribusi sumber daya yang adil untuk kedua pasangan relasional.

Teori ekuitas mengusulkan bahwa orang yang menganggap diri mereka baik dihargai rendah atau dihargai tinggi akan mengalami kesusahan (distress), dan bahwa tekanan ini menyebabkan upaya untuk mengembalikan ekuitas dalam hubungannya. Hal ini berfokus pada menentukan apakah distribusi sumber daya yang adil untuk kedua pasangan relasional. Ekuitas diukur dengan membandingkan rasio kontribusi dan manfaat dari masing-masing orang dalam hubungan tersebut.

Teori Ekuitas juga mengakui bahwa faktor-faktor yang halus dan bervariasi memengaruhi persepsi karyawan tentang hubungan mereka dengan pekerjaan dan pemberi kerja mereka. Dalam Teori ini dibangun atas keyakinan bahwa karyawan menjadi tidak termotivasi, baik dalam kaitannya dengan pekerjaan maupun atasan mereka, jika mereka merasa masukan mereka lebih besar daripada keluaran yang mereka terima. Karyawan dapat diharapkan untuk menanggapi hal ini dengan cara yang berbeda, dan mungkin menunjukkan demotivasi, usaha yang berkurang, kekesalan, atau, dalam kasus yang ekstrem, bahkan mungkin gangguan.

Berdasarkan teori Ekuitas, karyawan cenderung merasa puas dan termotivasi untuk tetap bertahan di perusahaan jika mereka merasakan keadilan dalam kompensasi yang diterima. *Compensation Fairness*, atau keadilan kompensasi, berperan penting dalam menciptakan rasa dihargai di antara karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa imbalan yang mereka terima sebanding dengan kontribusi yang diberikan, mereka akan lebih cenderung untuk tetap loyal kepada perusahaan.

Career Development juga menjadi faktor kunci dalam retensi karyawan. Karyawan yang melihat adanya peluang untuk berkembang dan meningkatkan keterampilan mereka akan merasa lebih terikat dengan organisasi. *Compensation Fairness*, Dalam penelitian yang dilakukan oleh Darmawan, M. L. (2023) memperoleh kesimpulan bahwa tidak terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Retensi Karyawan.

Career Development, Dalam penelitian yang dilakukan oleh Mega-Tirsanti, H., Prayudi, A., & Syahrial, H. (2025) memperoleh kesimpulan bahwa Pengembangan Karir Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Retensi Karyawan. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap retensi karyawan. *Organizational Commitment*, Dalam penelitian yang dilakukan oleh Widhari, N. L. P. P., & Ardana, I. K. (2021) memperoleh kesimpulan bahwa Komitmen organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.

Variabel *Compensation Fairness* dan *Career Development* terhadap *Employee Retention* Dengan *Organizational Commitment* Sebagai Variabel mediasi, yang digunakan dalam penelitian ini merupakan hasil replikasi dan modifikasi penelitian yang telah dilakukan oleh Darmawan, M. L. (2023), Mega-Tirsanti, H., Prayudi, A., & Syahrial, H. (2025), Widhari, N. L. P. P., & Ardana, I. K. (2021).

Variabel-variabel yang telah dibahas di atas akan disusun dalam sebuah model kerangka konseptual yang menunjukkan hubungan kausal antara variabel independen *Variabel Compensation Fairness* dan *Career Development* terhadap *Employee Retention* Dengan *Organizational Commitment* Sebagai Variabel Mediasi, Model ini merupakan pengembangan/novelty dalam penelitian ini dengan menggunakan perspektif teori *Equity Theory* dan penelitian sebelumnya, memberikan kontribusi berupa pengembangan konsep baru yang mengintegrasikan berbagai faktor terhadap *Employee Retention*.

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan di atas, adapun tujuan diadakan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk Menguji Dan Menganalisis *Compensation Fairness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Commitment* pada karyawan PT. Sinar Mentari Abadi Logistik
2. Untuk Menguji Dan Menganalisis *Career Development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Commitment* pada karyawan PT. Sinar Mentari Abadi Logistik
3. Untuk Menguji Dan Menganalisis *Organizational Commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Retention* pada karyawan PT. Sinar Mentari Abadi Logistik

4. Untuk Menguji Dan Menganalisis *Compensational Fairness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Retention* pada karyawan PT. Sinar Mentari Abadi Logistik
5. Untuk Menguji Dan Menganalisis *Career Development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Retention* pada karyawan PT. Sinar Mentari Abadi Logistik
6. Untuk Menguji Dan Menganalisis *Compensation Fairnees* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Retention* melalui *Organizational Commitment* pada karyawan PT. Sinar Mentari Abadi Logistik
7. Untuk Menguji Dan Menganalisis *Career Development* berpengaruh positif *terhadap Employee Retention* melalui *Organizational Commitment* pada karyawan PT. Sinar Mentari Abadi Logistik

C. Kajian Teoritis

1. Compensation Fairness / Keadilan Kompensasi

Keadilan kompensasi mengacu pada sejauh mana karyawan merasa bahwa imbalan yang mereka terima sepadan dengan kontribusi dan upaya yang mereka lakukan terhadap perusahaan. Keadilan gaji yang dialami karyawan dapat berdampak signifikan terhadap motivasi dan kinerja mereka. Remunerasi / Kompensasi adalah segala sesuatu yang diperoleh karyawan dari imbalan berdasarkan hasil kerja. Metode perusahaan meningkatkan kualitas karyawannya juga dimaksudkan untuk mendorong pertumbuhan perusahaan dengan memberikan kompensasi yang adil. Setiap organisasi mempunyai system penghargaan yang berbeda-beda tergantung pada visi, misi dan tujuan perusahaan (Fairuzakiyah et al.,2020).

Indikator pada Keadilan Kompensasi diantaranya :

1. Upah / Gaji
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas

2. *Career Development / Pengembangan Karir*

Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Pada hal ini, perusahaan memiliki beberapa cara untuk mengembangkan karir para karyawannya dengan mengikuti pelatihan perusahaan guna menambah ketrampilan dan inovasi untuk terus berkembang dunia yang terus berubah ubah (Mu'ah, 2017:180).

Indikator pada pengembangan karir diantaranya :

1. Perencanaan Karir
2. Pengembangan Karir Individu
3. Pengembangan karir yang didukung organisasi
4. Peran umpan balik terhadap kinerja

3. *Employee Retention / Retensi Karyawan*

Retensi karyawan merupakan upaya organisasi demi mempertahankan karyawan terutama untuk karyawan yang mempunyai potensial yang berkualitas. Retensi karyawan juga dianggap sebagai fondasi kesuksesan organisasi karena mampu mengatasi hambatan yang signifikan bagi manajer sumber daya manusia dan memastikan kelangsungan hidup perusahaan (Nurmalitasari & Andriyani, 2021).

Indikator pada retensi karyawan diantaranya :

1. Komponen organisasi
2. Peluang karir
3. Penghargaan
4. Rancangan pekerjaan
5. Hubungan Karyawan

4. *Organizational Commitment / Komitmen Organisasi*

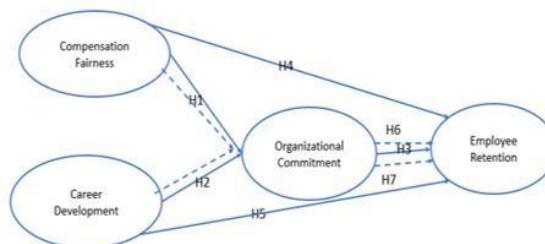
Komitmen Organisasional merupakan sikap yang menggambarkan loyalitas individu terhadap organisasi dan merupakan suatu proses yang berkesinambungan untuk menunjukkan perhatian individu terhadap keberhasilan serta kemajuan organisasi (Luthans dan Doh,2020).

Indikator pada komitmen organisasi diantaranya :

1. Komitmen Afektif
2. Komitmen Berkelanjutan
3. Komitmen Normatif
4. Rancangan Pekerjaan
5. Hubungan Karyawan

D. Kerangka Berpikir

Gambar 1 Kerangka Berpikir



Sumber : diolah peneliti, 2025

Hipotesis pada kerangka berpikir ini, yaitu :

- H1 *Compensation Fairness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Commitment* pada karyawan PT. Sinar Mentari Abadi Logistik
- H2 *Compensation Fairness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Retention* pada karyawan PT. Sinar Mentari Abadi Logistik
- H3. *Organizational Commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Retention* pada karyawan PT. Sinar Mentari Abadi Logistik
- H4. *Career Development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Commitment* pada karyawan PT. Sinar Mentari Abadi Logistik

- H5. *Career Development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Retention* pada karyawan PT. Sinar Mentari Abadi Logistik
- H6. *Compensation Fairness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Retention* melalui *Organizational Commitment* pada karyawan PT. Sinar Mentari Abadi Logistik
- H7. *Career Development* berpengaruh positif terhadap *Employee Retention* melalui *Organizational Commitment* pada karyawan PT. Sinar Mentari Abadi Logistik

II. METODE PENELITIAN.

A. Jenis Penelitian

Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengambilan sampel biasanya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik. Tujuan dari melakukan jenis penelitian ini adalah untuk membantu dalam mengambil kesimpulan atau membantu dalam menggeneralisasi prediktif pada teori yang tepat (Sugiyono, 2019).

B. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Obsevasi ialah metode dengan melakukan pengamatan. Penulis melakukan pengamatan secara langsung pada karyawan PT. Sinar Mentari Abadi Logistik.

2. Kusisioner

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik penyebaran kuesisioner untuk mengumpulkan data dari responden. Sebagaimana diuraikan oleh (Sugiyono, 2017), penyebaran kuesisioner melibatkan pemberian serangkaian pertanyaan ataupun pernyataan kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini kuesisioner disebarluaskan secara online melalui *Google Form* untuk menjangkau responden. Jawaban responden dapat dijadikan informasi untuk diolah oleh peneliti agar penelitian yang direncanakan dapat terlaksana sesuai dengan tujuannya. Teknik analisa data yang digunakan oleh peneliti adalah statistik deskriptif dengan metode penilaian atau penskoran skala ordinal menggunakan skala likert. Sedangkan sampel diambil pengukuran dan pengamatan menggunakan rumus lemeshow. Skala likert digunakan dalam teknik analisis data dalam penelitian ini. Skala likert digunakan dalam survei yang diterapkan dalam penelitian ini dengan nilai 5-1 sebagai berikut : 5 Sangat Setuju (SS) – 1 Sangat Tidak Setuju (STS).

3. Studi literatur yakni tindakan seperti mengumpulkan pustaka dari berbagai macam sumber seperti internet, buku, dan lain – lain.

C. Definisi Operasional Penelitian

Tabel 1 Tabel Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Skala
Kompensasi(X1) Afandi,(2018:194)	1. Upah / Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas	Likert

Pengembangan Karir (X2) Rivai (2017:290)	1. Perencanaan karir 2. Pengembangan karir individu 3. Pengembangan karir yang didukung organisasi 4. Peran umpan balik terhadap kinerja	Likert
Retensi karyawan (Y) Rini et al., (2019)	1. Komponen organisasi 2. Peluang karir 3. Penghargaan 4. Rancangan pekerjaan 5. Hubungan Karyawan	Likert
Komitmen Organisasi (Z) Robbins (2016:101)	1. Komitmen Afektif 2. Komitmen Berkelanjutan 3. Komitmen Normatif	Likert

Sumber :Data diolah 2025

D. Sampling Jenuh

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila 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 itu. Maka dari itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif atau mewakili.

E. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan Partial Least Square (PLS) dengan bantuan software SmartPLS 4.0 dan menggunakan teknik penganalisis data PLS-SEM. Dalam PLS-SEM, model dalam (model struktur) dan model luar (model pengukuran) digunakan untuk mengevaluasi model pengukuran.

F. Uji Measurement (Outlier Model)

Untuk menguji bagaimana hubungan variabel laten dengan indikator, penelitian ini menggunakan analisis out-of-model atau dikernal dengan model pengukuran luar.

G. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan salah satu langkah penting dalam analisis data dengan menggunakan model persamaan struktural parsial-least squares (PLS-SEM) dengan menggunakan software SmartPLS. Tujuan utama pengujian ini adalah untuk memastikan bahwa indikator (variabel laten) yang digunakan untuk mengukur konstruk benar-benar konsisten dan dapat diandalkan. Uji reliabilitas mengacu pada derajat kestabilan konsistensi suatu pengukuran.

H. Uji Structural Model (Inner Model)

Analisis inner model, disebut juga analisis model struktural, merupakan langkah penting dalam analisis data menggunakan model persamaan struktural kuadrat terkecil parsial (PLS-SEM) dalam perangkat lunak SmartPLS.

1. Koefisien determinasi (R^2) merupakan angka statistik yang menunjukkan seberapa baik model prediksi dalam regresi. Angkanya bernilai antara 0 dan 1, dan semakin tinggi nilainya, maka semakin baik model tersebut.
2. Predictive relevance (Q^2) merupakan istilah yang digunakan dalam PLS-SEM. Ini adalah sebuah ukuran untuk menilai seberapa baik model tersebut dapat memprediksi data baru yang sebelumnya belum pernah dilihat. Dengan kata lain, Q^2 menunjukkan kemampuan generalisasi model peneliti yang berfungsi sebagai pengukur seberapa besar proporsi varian pada variabel dependen (variabel yang diprediksi) yang dapat dijelaskan oleh model pada data baru.

I . Uji signifikansi

Uji signifikansi bertujuan untuk mengetahui besar pengaruh variabel independent (variabel X) terhadap variabel dependen (Variabel Y) melalui variabel lain yang disebut sebagai variabel mediasi (variabel Z). Dalam penelitian ini Tingkat signifikansi mencapai 5% yaitu setara dengan 1,96. Jika nilai t-statistik $> 1,96$ pengaruh variabel dapat dikatakan signifikan (Ghozali, 2022).

J. Uji Hipotesis

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui koefisien jalur dari model structural dengan tujuan untuk menguji signifikansi hubungan atau menguji hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan dengan memeriksa nilai T-statistic yang diperoleh dari proses bootstrapping. Hasil proses bootstrapping program SmartPLS yang merupakan hasil efek langsung dan efek tidak langsung. Jika nilai P-value $< 0,05$ maka signifikan (Ghozali, 2022).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN.

A. Karakteristik Responden

Berdasarkan Jenis Kelamin :

Tabel. 2 karakeristik responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1.	Pria	65	69%
	Wanita	30	31%
	Total	95	100%

Sumber :Data diolah 2025

Berdasarkan Usia :

Tabel. 3 karakeristik responden berdasarkan usia

Usia	Jumlah	Presentase
20-25 Tahun	19	20%
26-30 Tahun	37	39%
30-35 Tahun	26	27%
>40 tahun	13	14%
Total	95	100%

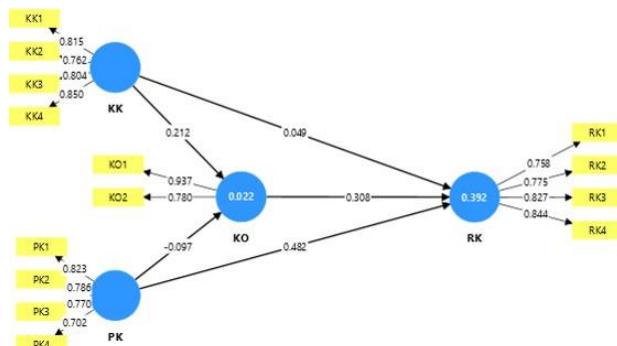
Sumber :Data diolah 2025

B. Deskriptif variabel

Deskriptif variabel digunakan untuk menggambarkan bagaimana responden menjawab pertanyaan dari hasil kusioner yang diberikan oleh peneliti terkait dengan beberapa variabel seperti *Compansation Fairness* sebagai variabel (X1) dan *Career Development* sebagai variabel (X2) terhadap *Employee Retention* sebagai variabel (Y) melalui *Organizational Commitment* sebagai variabel mediasi (Z).

C. Hasil Uji Validitas

Gambar.1 hasil uji



Sumber :Data diolah 2025

Tabel.5 Hasil Uji *Realibilitas*

	Cronbach's alpha	Composite reliability
KK	0.823	0.831
KO	0.676	0.721
PK	0.779	0.797
RK	0.722	0.801

Sumber :Data diolah 2025

Berdasarkan hasil data diatas dapat diketahui bahwa nilai cronbach's alpha lebih dari $>0,60$. Dilihat pada tabel diatas, bahwa nilai Composite Reability pada masing-masing nilai memiliki nilai yang dari $>0,70$.

Tabel.6 R-Square

	R-Square
KO	0,022
RK	0,392

Sumber :Data diolah 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat diartikan bahwa nilai R-Square pada model jalur I yakni sebesar 0,022 yang artinya bahwa kemampuan variabel *Compensation Fairness* dan *Career Development* dalam menjelaskan *Organizational Commitment* PT. Sinar Mentari Abadi Logistik Surabaya yang memiliki pengaruh sebesar 22% memiliki kekuatan lemah.

Berdasarkan tabel diatas dapat diartikan bahwa nilai R-Square pada model jalur II yakni sebesar 0,392 yang artinya bahwa kemampuan variabel *Compensation Fairness* dan *Career Development* dalam menjelaskan *Employee Retention* PT. Sinar Mentari Abadi Logistik Surabaya yang memiliki pengaruh sebesar 39,2% memiliki kekuatan moderate.

Tabel.7 Uji Hipotesis

	T statistics	P values	Keterangan
KK -> KO	1.171	0.121	TIDAK SIGNIFIKAN
KK -> RK	0.343	0.366	TIDAK SIGNIFIKAN
KO -> RK	3.250	0.001	SIGNIFIKAN
PK -> KO	0.575	0.283	TIDAK SIGNIFIKAN
PK -> RK	3.668	0.000	SIGNIFIKAN

Sumber :Data diolah 2025

Tabel. 8 Uji Signifikan

	T statistics	P values	Keterangan
KK -> KO -> RK	1.088	0.138	TIDAK SIGNIFIKAN
PK -> KO -> RK	0.544	0.293	TIDAK SIGNIFIKAN

Sumber :Data diolah 2025

Pembahasan :

H1 : *Compensation Fairnees* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *Organizational Commitment*

Hasil dari Hipotesis menunjukkan bahwa *Compensation Fairnees* terhadap *Organizational Commitment* memiliki T statistic $1,171 < 1,96$ dan P values sebesar $0,121 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak, artinya *Compensation Fairnees* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *Organizational Commitment*.

H2 : *Compensation Fairnees* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *Employee Retention*

Hasil dari Hipotesis menunjukkan bahwa *Compensation Fairnees* terhadap *Employee Retention* memiliki T statistic $0,343 < 1,96$ dan P values sebesar $0,366 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak, artinya *Compensation Fairnees* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *Employee Retention*.

H3 : *Organizational Commitment* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Employee Retention*

Hasil dari Hipotesis menunjukkan bahwa *Organizational Commitment* terhadap *Employee Retention* memiliki T statistic $3,250 > 1,96$ dan P values sebesar $0,001 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima, artinya *Organizational Commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Retention*.

H4 : *Career Development* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *Organizational Commitment*

Hasil dari Hipotesis menunjukkan bahwa *Career Development* terhadap *Organizational Commitment* memiliki T statistic $0,575 < 1,96$ dan P values sebesar $0,283 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 ditolak, artinya *Career Development* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *Organizational Commitment*.

H5 : *Career Development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Retention*

Hasil dari Hipotesis menunjukkan bahwa *Career Development* terhadap *Employee Retention* memiliki T statistic $3,668 > 1,96$ dan P values sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H5 diterima, artinya *Career Development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Retention*.

H6 : *Compensation Fairnees* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *Employee Retention* melalui *Organizational Commitment*

Hasil dari Hipotesis menunjukkan bahwa *Compensation Fairnees* terhadap *Employee Retention* melalui *Organizational Commitment* memiliki T statistic $1,088 < 1,96$ dan P values sebesar $0,138 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H6 ditolak, artinya *Compensation Fairnees* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *Employee Retention* melalui *Organizational Commitment*.

H7 : *Career Development* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *Employee Retention* melalui *Organizational Commitment*

Hasil dari Hipotesis menunjukkan bahwa *Career Development* terhadap *Employee Retention* melalui *Organizational Commitment* memiliki T statistic $0,544 < 1,96$ dan P values sebesar $0,293 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H7 ditolak, artinya *Career Development* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *Employee Retention* melalui *Organizational Commitment*.

IV. PENUTUP.

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa :

1. Hasil pengujian menunjukkan bahwa *Compensation Fairnees* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *Organizational Commitment*. Hal ini mengindikasikan bahwa persepsi karyawan terhadap keadilan kompensasi yang diterima, baik dari segi gaji, insentif, maupun tunjangan tidak secara langsung memengaruhi tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi perusahaan pada PT. Sinar Mentari Abadi Logistik.

2. Hasil pengujian menunjukkan bahwa *Compensation Fairnees* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *Employee Retention*. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun persepsi karyawan terhadap keadilan kompensasi dianggap penting, pada Perusahaan PT. Sinar Mentari Abadi Logistik, kompensasi bukanlah faktor utama yang mempengaruhi Keputusan karyawan untuk tetap bertahan.
3. Hasil pengujian menunjukkan bahwa *Organizational Commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Retention*. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi Tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi perusahaan, maka semakin besar kemungkinan karyawan untuk tetap bertahan dan loyal terhadap perusahaan PT. Sinar Mentari Abadi Logistik. Temuan ini dapat dijelaskan dengan mempertimbangkan bahwa komitmen karyawan terhadap nilai, visi, dan tujuan perusahaan merupakan faktor kunci dalam mempertahankan tenaga kerja.
4. Hasil pengujian menunjukkan bahwa *Career Development* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *Organizational Commitment*. Hal ini mengindikasikan bahwa pengembangan karir yang dilakukan oleh organisasi pada PT. Sinar Mentari Abadi Logistik tidak secara langsung mempengaruhi tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi. Meskipun pengembangan karir penting dalam meningkatkan kompetensi dan motivasi kerja itu tidak cukup kuat untuk membentuk komitmen organisasi karyawan.
5. Hasil pengujian menunjukkan bahwa *Career Development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Retention*. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik program pengembangan karir yang diberikan oleh organisasi pada PT. Sinar Mentari Abadi Logistik semakin tinggi kecenderungan karyawan untuk tetap bertahan dan tidak meninggalkan perusahaan.
6. Hasil mengujian menunjukkan bahwa *Compensation Fairnees* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *Employee Retention* melalui *Organizational Commitment*. Hal ini mengindikasikan bahwa PT. Sinar Mentari Abadi Logistik perlu memperhatikan faktor lain diluar kompensasi yang lebih berperan dalam membangun

komitmen dan mendorong retensi, seperti kepemimpinan yang supportif, budaya kerja yang positif, serta pengembangan karir yang jelas dan adil.

7. Hasil mengujian menunjukkan bahwa *Career Development* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *Employee Retention* melalui *Organizational Commitment*. Hal ini mengindikasikan bahwa pengembangan karir yang dilakukan oleh PT. Sinar Mentari Abadi Logistik tidak berjalan secara efektif meningkatkan retensi karyawan, organisasi tidak hanya perlu menyediakan program pengembangan karir, tetapi juga perlu memperkuat komponen lain yang berperan penting dalam membangun komitmen karyawan, seperti kepemimpinan, kepercayaan, penghargaan, dan lingkungan kerja yang mendukung.

2. Saran

Adapun saran yang dapat diberikan oleh penulis setelah melakukan penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Bagi peneliti selanjutnya, harapannya penelitian ini dapat berguna untuk dijadikan bahan referensi, pedoman, acuan dan harapannya dapat menambahkan variabel lainnya yang dapat dijadikan sebagai penelitian. Masih banyak variabel diluar penelitian yang berkaitan dengan seperti keadilan kompensasi, pengembangan karir, retensi karyawan serta komitmen organisasi.
2. Bagi peneliti selanjutnya, harapannya dapat memperluas analisa pada variabel tersebut dengan objek pada perusahaan lain yang dapat dijadikan sebagai penelitian yang relevan dan akurat dengan kondisi dilapangan yang ber variatif. Serta dapat menambahkan variabel (Z) seperti moderasi ataupun intervening untuk menunjang perusahaan tersebut berbenah lebih baik lagi terhadap tiap organisasinya.

DAFTAR REFERENSI.

- Abdul Aziz Sholeh, Indriana Kristiawati, Achmad Daengs GS, Rina Dewi, Retno Susanti, & Ramansyah Hidayat. (2024). Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Insolent Raya Di Surabaya. In Journal of Management and Creative Business (Vol. 2, Issue 1). <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v2i1.2069>
- Alberto Charles Berek, Indriana Kristiawati, & Meyti Hanna Ester Kalangi. (2023). Pengaruh Pelatihan Pengembangan Karyawan Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Divisi Operasional Kapal PT. Suntraco Intim Transport. In Jurnal Mahasiswa Manajemen dan Akuntansi (Vol. 2, Issue 1). <https://doi.org/10.30640/jumma45.v2i1.1577>
- Ardana, I. K., & Suta Budi, I. G. M. (2019). Pengaruh Kompensasi, Persepsi Dukungan Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan. In E-jurnal-Manajemen-Universitas-Udayana (Vol. 8, Issue 2).
- Darmawan, M. L., & Santoso, W. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Faktor lainnya terhadap Retensi Karyawan Karyawan PT. X. E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM), 3(2), 243–252. <https://doi.org/10.34208/ejmtsm.v3i2.2220>
- Eppata, R. F., Marzuki, S., Kalangi, M. H. E., & Soedarmanto, S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Ketersediaan Fasilitas, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Terminal Teluk Lamong Surabaya. In Jutranis, 1(02), 1-18. (Vol. 01, Issue 02).
- Ferdiansyah, A. D., Wijonarko, G., Soedarmanto, & Arisanti, D. (n.d.). Pengaruh Kompensasi Dan Jenjang Karir Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Pt. Pelindo Energi Logistik Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. In Jurnal Administrasi Bisnis (JUTRANIS) (Vol. 1, Issue 2).
- Frimayasa, A. (2021). Effect of Compensation, Career Development and Work Environment on Employee Retention (Study on Employees of PT Telkom Witel Tangerang BSD). In Journal of Research in Business, Economics and Education (Vol. 3, Issue 1). <http://ejournal.stie-kusumanegara.ac.id>
- Hendrayanti, S., & Larassati, L. (2024). The Influence of Compensation, Career Development, And Job Satisfaction on Employee Retention. In Management Analysis Journal (Vol. 13, Issue 4).
- <https://www.talentics.id/resources/blog/data-statistik-employee-retention/>
- Hutauruk, M. T., Prayudi, A., & Syahrial, H. (2025). Pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi terhadap Retensi Karyawan Studi Kasus PTPN II Sawit Seberang. 5, 5576–5589.
- Kompensasi, P., Dan, K. K., Arya, K., & Aditeresna, R. (2018). PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP RETENSI KARYAWAN DI KUTABEX HOTEL Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia ABSTRAK Perkembangan perusahaan pada era globalisasi ini mengalami persaingan yang sangat ketat . Perusahaan harus mam (Vol. 7, Issue 11).

- Nelson, A., & Apriyana, T. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Retensi Karyawan Di Rumah Sakit Di Kota Batam. *Jurnal Ekuilnomi*, 6(2), 386–397. <https://doi.org/10.36985/mbtz4m32>
- Rachman, A., & Hamzah, A. (2023). Compensation and Career Development on Employee Retention: A Review of the Literature. In *West Science Business and Management* (Vol.1, Issue 04). <https://doi.org/10.58812/wsbm.v1i04.357>
- Rizki, V. L., Fitria, N., & Muttaqien, F. (2024). Pengaruh Kebijakan Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan Generasi Z. *Movere Journal*, 6(2), 441–448. <https://doi.org/10.53654/mv.v6i2.505>
- Rumah. (1945). No. 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析 Title. 105(3), 129–133. <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:BDsuQOHoCi4J:https://medialibrary.neliti.com/media/publications/9138-ID-perlindungan-hukum-terhadap-anak-dari-konten-berbahaya-dalam-media-cetak-dan->
- Stiamak, L., & Surabaya, B. Indriana Kristiawati (2024). Motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan badan kesatuan bangsa dan politik provinsi jawa timur 1. 01(02), 1–15.
- Wahyudi. (n.d.). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Anugerah Tirta Samudra.
- Widhari, N. L. P. P., & Ardana, I. K. (2021). Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Retensi Karyawan Pada Hotel Oberoi Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 10(9), 887. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2021.v10.i09.p03>
- Yadewani, D., & Reni Wijaya. (2021). The Effect of Compensation and Career Development on Employee Turnover Intention in the Culinary Sector. In *ADPEBI International Journal of Business and Social Science* (Vol. 1, Issue 1). <https://doi.org/10.54099/aijbs.v1i1.28>