ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP RETENSI PEGAWAI PDKB – TM DI PLN (PERSERO) UNIT INDUK DISTRIBUSI JAWABARAT

Retensi pegawai merupakan aspek strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya pada unit kerja dengan tingkat risiko tinggi dan kebutuhan kompetensi khusus seperti Pekerjaan Dalam Keadaan Bertegangan (PDKB). Tingginya tuntutan pekerjaan PDKB menuntut organisasi untuk menyediakan sistem kompensasi dan pengembangan karier yang mampu mempertahankan pegawai dalam jangka panjang. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan pengembangan karier terhadap retensi pegawai PDKB–TM di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Responden dalam penelitian ini sebanyak 131 pegawai PDKB dan dianalisis menggunakan metode PLS-SEM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi pegawai, yang berarti semakin baik sistem kompensasi yang diterima, maka semakin tinggi kecenderungan pegawai untuk bertahan dalam organisasi. Pengembangan karier juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi pegawai, menunjukkan bahwa kejelasan Pengembangan Karierdan peluang pengembangan profesional meningkatkan loyalitas pegawai. Secara simultan, kompensasi dan pengembangan karier memberikan pengaruh yang kuat terhadap retensi pegawai PDKB di PLN UID Jawa Barat.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kebijakan kompensasi yang kompetitif serta pengembangan karier yang terstruktur dan berkelanjutan merupakan faktor kunci dalam meningkatkan retensi pegawai.

Kata kunci: Kompensasi, Pengembangan Karier, Retensi Pegawai, PDKB UID Jawa Barat