

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN
TERHADAP RETENSI KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH
KEPUASAN KERJA: STUDI PADA PT. PLN KOTA BATAM**

Skripsi

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai Derajat Sarjana (S1)

Pada Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta



Disusun oleh:

TRISTHIA ADE CITA SIMARE MARE

NPM: 210326017

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA**

2025

Skripsi

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN
TERHADAP RETENSI KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH
KEPUASAN KERJA: STUDI PADA PT. PLN KOTA BATAM**

Disusun Oleh:

Tristhia Ade Cita Simare Mare

210326017

Telah dibaca dan disetujui oleh:

Pembimbing


(Agatha Mayusari, S.E., M.Sc.)

13 Juni 2025

SKRIPSI
PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TERHADAP
RETENSI KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA:
STUDI PADA PT. PLN KOTA BATAM

Yang dipersiapkan dan disusun oleh

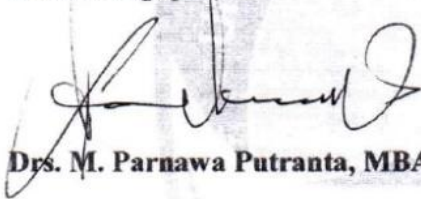
Tristhia Ade Cita Simare Mare

NPM: 21 03 26017

Telah dipertahankan di depan Panitia Penguji pada tanggal 02 Juli 2025 dan
dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu
persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen (S1) Program Studi
Manajemen

SUSUNAN PANITIA PENGUJI

Ketua Penguji

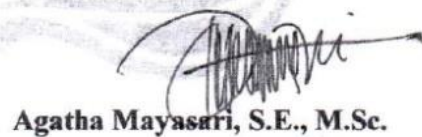


Drs. M. Parnawa Putranta, MBA., Ph. D.

Anggota Penguji



Theresia Agung Maryudi Harsiwi, Se., M.Si.



Agatha Mayasari, S.E., M.Sc.

Yogyakarta, 15 Juli 2025

Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika

Universitas Atmajaya Yogyakarta



Wenefrida Mahestu Noviantra Krisjanti, SE., M.Sc., Ph.D.

HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang betanda tangan di bawah ini dengan sesungguhnya menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TERHADAP
RETENSI KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA:
STUDI PADA PT. PLN KOTA BATAM**

Merupakan hasil karya saya sendiri, baik berupa pernyataan, ide, maupun kutipan langsung dan tidak langsung yang sumbernya telah dicantumkan dalam daftar pustaka. Apabila kemudian hari saya terbukti bahwa saya melakukan tindakan plagiasi, baik sebagian ataupun secara keseluruhan dari skripsi ini, maka gelar dan ijazah yang saya peroleh dinyatakan tidak berlaku dan akan saya kembalikan kepada Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Yogyakarta, 13 Juni 2025

yang menyatakan,



Tristhia Ade Cita Simare Mare

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus atas berkat dan kasih karunia-Nya yang senantiasa menyertai setiap langkah dan persoalan hidup penulis. Sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Retensi karyawan yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja: Studi pada PT. PLN Kota Batam” skripsi ini disusun sebagai salah satu persyaratan untuk dapat memperoleh gelar sarjana (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Selama menjalankan dan melakukan proses skripsi ini, peneliti menyadari bahwa proses penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan, doa, arahan, serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini saya ingin mengucapkan rasa terima kasih saya sedalam-dalamnya kepada:

1. Kepada Tuhan Yesus Kristus atas penyertaan, kasih karunia, dan kekuatan yang senantiasa diberikan selama proses penyusunan skripsi ini dilakukan. Ketika penulis merasa lelah, ragu, bimbang, dan takut, Tuhan Yesus Kristus selalu bersama penulis dan membimbing penulis untuk dapat percaya bahwa Tuhan Yesus Kristus selalu menyertai penulis di setiap langkah dan keputusan yang diambil oleh penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Kepada Papa dan Mama tercinta atas doa, dukungan, dan kata-kata semangat yang tiada henti diberikan ketika penulis merasa lelah dan takut, sehingga menjadi sumber kekuatan dan semangat dalam proses

penulisan skripsi ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada saudari penulis: Kak Tessa dan Kak Chichi atas semangat dan motivasi yang senantiasa diberikan.

3. Ibu Agatha Mayasari, S.E., M.Sc., selaku dosen pembimbing Skripsi Manajemen Sumber Daya Manusia, yang telah sabar dalam membimbing, memberikan saran, arah, dan masukan yang sangat membantu penulis dalam penyusunan penulisan skripsi ini.
4. Kepada seluruh Bapak dan Ibu Dosen serta staf Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta atas ilmu, dukungan, dan pelayanan yang diberikan selama masa studi penulis.
5. Kepada seluruh karyawan dan pihak PT. PLN Batam atas kesediaannya dalam memberikan izin dan akses dalam pengumpulan data, sehingga penelitian ini dapat dilaksanakan dengan baik.
6. Kepada Jenny dan Enrico selaku teman seperjuangan perkuliahan sejak semester satu yang telah memberikan dukungan dan meluangkan waktu dalam mengerjakan skripsi bersama.

Yogyakarta, 13 Juni 2025



Tristhia Ade Cita Simare Mare

MOTTO

“Tuhanlah gembalaku, takan kekurangan aku. Ia membaringkan aku di padang yang berumput hijau, Ia membaringkan aku di padang yang berumput hijau, Ia memimbing aku ke air yang tenang .”

(Mazmur 23: 1-2)

“Sebenarnya kamu harus berkata: jika Tuhan menghendaknya, kami akan hidup dan berbuat ini dan itu.”

(Yakobus 4: 15)

“There will be joy in the morning, if it’s not good, then He’s not done, No. He’s not done with it yet”

(Tauren Wells, Elevation Worship – Joy In The Morning)

“I won’t be afraid, i know my God, He holds the whole wide world inside His hands. I will trust in the Lord with everything i have. He’s never let me down and that’ll never change, so i’ll praise Him anyway”

(Healing Place Worship – Waiting)

“if You’re not in it, i don’t want it, i will tust in Your plan, if i don’t get it, i don’t need it, if it’s not what You have, if i don’t see it, i’ll believe that it’s all in Your hands, so if i’m waiting, God You’re moving”

Skripsi ini peneliti persembahkan untuk:

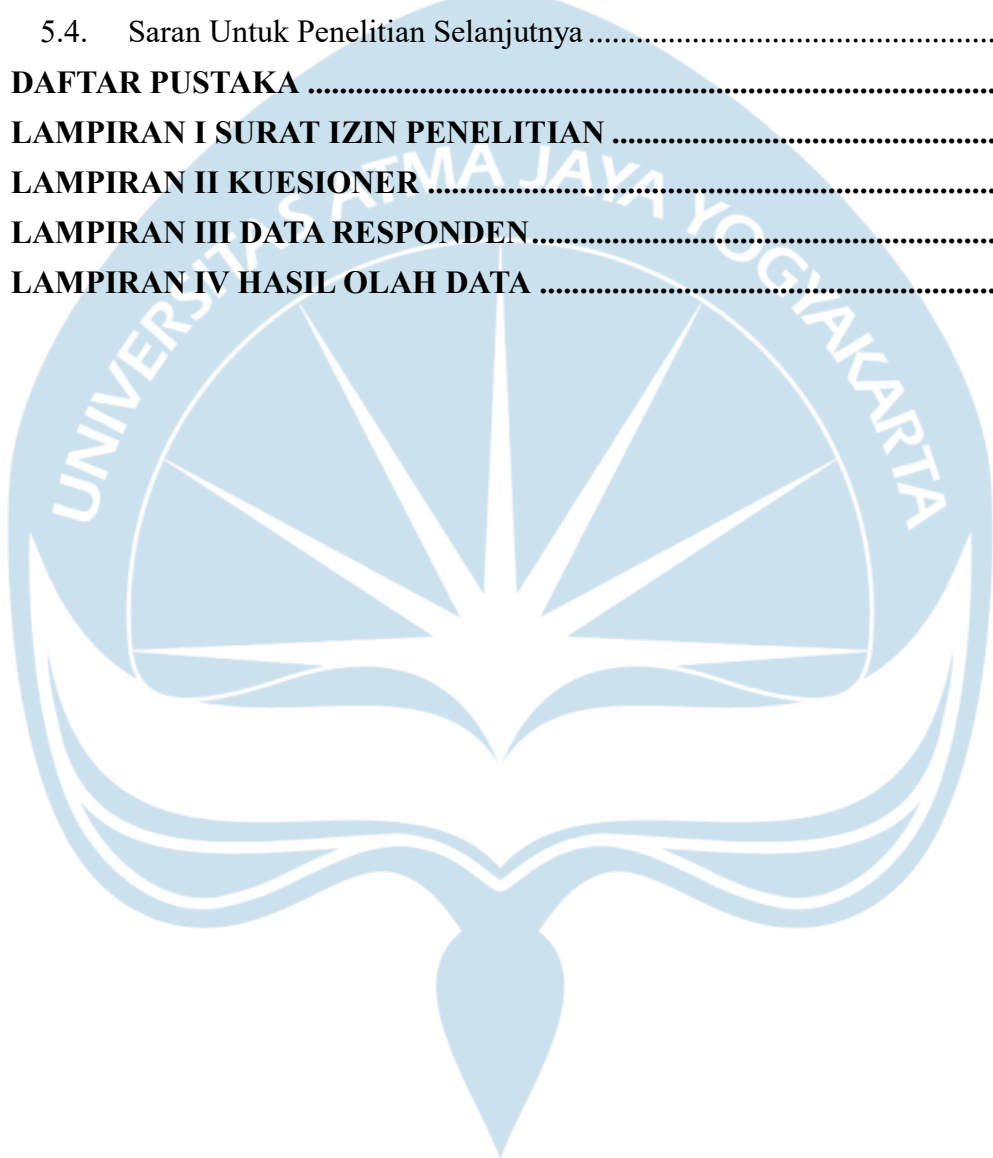
Papa dan Mama

DAFTAR ISI

HALAMAN PERNYATAAN	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Batasan Masalah.....	5
1.4. Tujuan Penelitian.....	6
1.5. Manfaat Penelitian.....	6
1.6. Sistematika Penulisan.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1. Pelatihan dan Pengembangan.....	9
2.1.1. Definisi pelatihan dan pengembangan	9
2.1.2. Jenis – jenis pelatihan dan pengembangan	11
2.1.2.1. <i>On the job training</i>	11
2.1.2.2. <i>Off the job training</i>	14
2.2. Kepuasan Kerja	17
2.2.1. Definisi kepuasan kerja.....	17
2.2.2. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja	18
2.3. Retensi Karyawan	21
2.3.1. Definisi retensi karyawan.....	21
2.3.2. Strategi retensi karyawan	23
2.4. <i>Social Exchange Theory</i> (SET).....	25
2.5. Penelitian Terdahulu.....	28
2.6. Model Penelitian	35
2.7. Hipotesis.....	35
2.7.1. Hubungan pelatihan dan pengembangan terhadap kepuasan kerja..	35
2.7.2. Hubungan pelatihan dan pengembangan terhadap retensi karyawan	36

2.7.3.	Hubungan kepuasan kerja terhadap retensi karyawan	38
2.7.4.	Peran mediasi kepuasan kerja pada hubungan pelatihan dan pengembangan terhadap retensi karyawan.	39
BAB III METODE PENELITIAN		41
3.1.	Lokasi Penelitian	41
3.2.	Populasi dan Sampel	41
3.3.	Jenis dan Sumber Data	43
3.4.	Metode Pengumpulan Data	43
3.5.	Definisi Variabel dan Instrumen Penelitian	44
3.5.1.	Pelatihan dan pengembangan.....	44
3.5.2.	Kepuasan kerja.....	45
3.5.3.	Retensi karyawan	45
3.6.	Metode Analisis Data	48
3.7.	Pengujian Instrumen.....	49
3.7.1.	Uji validitas	49
3.7.2.	Uji reliabilitas.....	50
3.8.	Analisis Deskriptif dan Korelasi	51
3.9.	Uji Hipotesis.....	52
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		53
4.1.	Karakteristik Responden	53
4.2.	Hasil Pengujian Instrumen	55
4.2.1.	Hasil uji validitas konvergen.....	55
4.2.2.	Hasil uji validitas diskriminan	56
4.2.3.	Hasil uji reliabilitas	58
4.3.	Hasil analisis deskriptif dan korelasi.....	59
4.4.	Pengujian Hipotesis.....	61
4.4.1.	Hasil uji <i>R-square</i>	61
4.4.2.	Hasil uji <i>Q-square</i>	62
4.4.3.	Hasil uji hipotesis.....	63
4.5.	Pembahasan Hasil Uji Hipotesis	65
4.5.1.	Pembahasan hasil uji hipotesis 1.....	65
4.5.2.	Pembahasan hasil uji hipotesis 2.....	67
4.5.3.	Pembahasan hasil uji hipotesis 3.....	69
4.5.4.	Pembahasan hasil uji hipotesis 4.....	71

BAB V KESIMPULAN.....	74
5.1. Kesimpulan.....	74
5.2. Implikasi Praktis bagi Perusahaan.....	76
5.3. Keterbatasan Penelitian	77
5.4. Saran Untuk Penelitian Selanjutnya	78
DAFTAR PUSTAKA	80
LAMPIRAN I SURAT IZIN PENELITIAN	88
LAMPIRAN II KUESIONER	89
LAMPIRAN III DATA RESPONDEN.....	92
LAMPIRAN IV HASIL OLAH DATA	92



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	28
Tabel 3.1 Definisi Operasional	46
Tabel 4.1 Karakteristik Responden	53
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Konvergen	56
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Diskriminan.....	57
Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas.....	59
Tabel 4.5 Hasil Analisis Deskriptif dan Korelasi.....	60
Tabel 4.6 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	62
Tabel 4.7 Hasil Uji Q-square	63
Tabel 4.8 Hasil Uji Hipotesis	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian	35
Gambar 4.1 Hasil PLS-SEM	64



PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TERHADAP RETENSI KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA: STUDI PADA PT. PLN KOTA BATAM

Disusun Oleh:

Tristhia Ade Cita Simare Mare

NPM: 210326017

Pembimbing

Agatha Mayasari, S.E., M.Sc

Abstrak

Dalam lingkungan bisnis yang dinamis, perusahaan dituntut untuk terus berinovasi dan beradaptasi terhadap perubahan. sumber daya manusia tidak hanya dipandang sebagai pelaksana kerja tetapi juga sebagai aset strategis penting yang dapat menentukan kesuksesan perusahaan dalam meraih berbagai keuntungan, penelitian ini didasarkan pada *Social Exchange Theory* (SET) untuk menguji pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap retensi karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja: studi pada PT. PLN Batam. Data dianalisis dengan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) melalui SmartPLS versi 3. Hasil penelitian menunjukkan pelatihan dan pengembangan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya, pelatihan dan pengembangan juga memberikan pengaruh signifikan dan positif terhadap retensi karyawan, demikian pula kepuasan kerja yang juga memberikan pengaruh signifikan dan positif terhadap retensi karyawan. Selain itu, kepuasan kerja terbukti memainkan peran sebagai mediator parsial, yang memperkuat pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap retensi karyawan. Implikasi dari temuan ini menunjukkan pentingnya pelatihan dan pengembangan dalam membangun kepuasan kerja yang akan meningkatkan retensi karyawan.

Kata Kunci: Pelatihan dan Pengembangan, Kepuasan Kerja, Retensi Karyawan, *Social Exchange Theory* (SET), PT. PLN Batam.