

**PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP  
*TURNOVER INTENTION* KARYAWAN  
(STUDI KASUS DI PROVINSI LAMPUNG)**

**(Skripsi)**

**Oleh**

**WINA ZELVIA**

**NPM 2016051017**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**UNIVERSITAS LAMPUNG**

**BANDAR LAMPUNG**

**2024**

## ABSTRAK

### PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN (STUDI KASUS DI PROVINSI LAMPUNG)

Oleh

WINA ZELVIA

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap *turnover intention*. penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *explanatory research*. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Provinsi Lampung sebanyak 97 responden, yang dilakukan dengan teknik *non-probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Data responden diperoleh dari kuesioner yang disebar secara daring dengan menggunakan skala *likert*. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif dan regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel kompensasi dan pengembangan karir terhadap *turnover intention* pada karyawan di Provinsi Lampung dan juga terdapat pengaruh secara simultan antara kompensasi dan pengembangan karir terhadap *turnover intention* pada karyawan di Provinsi di Lampung. Hasil penelitian memberikan saran bagi perusahaan terutama untuk meningkatkan ketersediaan kompensasi dan pengembangan karir agar *turnover intention* di tempat kerja dapat dihindari.

**Kata kunci:** Kompensasi, pengembangan karir, *turnover intention*.

## **ABSTRACT**

### ***THE INFLUENCE OF COMPENSATION AND CAREER DEVELOPMENT ON EMPLOYEES' TURNOVER INTENTIONS (CASE STUDY IN LAMPUNG PROVINCE)***

***By***

**WINA ZELVIA**

*This research aims to determine the effect of compensation and career development on turnover intention. This research uses a quantitative approach with explanatory research type. The sample in this study was 97 employees working in Lampung Province, which was carried out using non-probability sampling using simple random sampling technique. Respondent data was obtained from questionnaires distributed online using a Likert scale. Data processing in this research uses descriptive statistical analysis of multiple linear regression. The results of this research show that there is a partially significant influence between compensation and career development variables on turnover intention among employees in Lampung Province and there is also a simultaneous influence between compensation and career development on turnover intention among employees in Lampung Province. The research results provide suggestions for companies, especially to increase the availability of compensation and career development so that turnover intention in the workplace can be avoided.*

***Keywords: Compensation, career development, turnover intention.***

**PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP  
*TURNOVER INTENTION* KARYAWAN  
(STUDI KASUS DI PROVINSI LAMPUNG)**

**Oleh**

**WINA ZELVIA**

**Skripsi**

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar  
SARJANA ILMU ADMNISTRASI BISNIS**

**Pada**

**Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG**

**2024**

Judul Skripsi : **PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN  
KARIR TERHADAP *TURNOVER INTENTION*  
KARYAWAN (STUDI KASUS DI PROVINSI  
LAMPUNG)**

Nama Mahasiswa : **Wina Zelvia**

NPM : **2016051017**

Program Studi : **Ilmu Administrasi Bisnis**

Fakultas : **Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**

**MENYETUJUI**

1. Komisi Pembimbing

  
**Dr. Nur Efendi, S.Sos., M.Si**

NIP. 196910121995121001

  
**Diang Adistya, S.Kom., M.Si**

NIP. 231704870511101

2. Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis

  
**Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si**

NIP. 197502042000121001

**MENGESAHKAN**

1. Tim Penguji

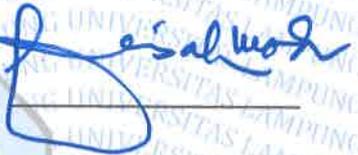
Ketua

: **Dr.Nur Efendi,S.Sos.,M.Si**



Sekretaris

: **Diang Adistya,S.Kom., M.Si**



Penguji

: **Dr.Ahmad Rifa'i,S.Sos.,M.ssi**

2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



**Dra. Ida Nurhaida,M.Si.**

NIP. 196108071987032001

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 06 Agustus 2024

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, Skripsi ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana), baik di Universitas Lampung maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Komisi Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di tulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Bandar Lampung, 02 Agustus 2024

Yang membuat pernyataan,



**Wina Zelvia**

NPM 2016051017

## RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Wina zelvya , dilahirkan di Jepara pada tanggal 17 Januari 2002, yang merupakan anak kedua dari empat bersaudara dari pasangan bapak Taqwa dan ibu Maryati. Memiliki tiga saudara laki-laki yang bernama Ari Saputra, Ridho Firmansyah dan Afif Ahwal Said.

Pendidikan yang telah ditempuh penulis yaitu Sekolah Dasar Negeri (SDN) 2 Jepara dan selesai pada tahun 2014, Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 1 Way Jepara dan selesai pada tahun 2017, Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) 1 Way Jepara dan selesai pada tahun 2020. Kemudian pada tahun 2020 penulis melanjutkan pendidikan Strata satu (S1) dengan mengambil jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung melalui jalur penerimaan Seleksi Nasional Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SNMPTN) melalui jalur prestasi akademik siswa. Di perkuliahan, penulis tergabung dalam organisasi Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) Ilmu Administrasi Bisnis dalam bidang Kestari. Pada bulan Januari 2023-Februari 2023 penulis melaksanakan kegiatan Kuliah Kerja Nyata (KKN) selama 40 hari di Desa Kejadian Kecamatan Belalau Lampung Barat dan pada tanggal 17 Februari 2023 sampai dengan 20 Agustus 2023 penulis melaksanakan magang mandiri di PT. Bank Pembiayaan Rakyat (BPR) Syariah Lampung Timur.

## **MOTTO**

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(Q.S Al-Baqoroh: 286)

“Tidaklah mungkin bagi matahari mengejar bulan dan malam-pun tidak dapat mendahului siang. Masing-masing beredar pada garis edarnya”.

(Q.S Yasin: 40)

“Seindah apapun merencanakan masa depan, tetap sisakan ruang ikhlas bahwa hari esok memang diluar kehendak kita”

(Ustadz Hanan Attaki)

“Jika kalian menyebarkan kebaikan, maka kebaikan pula yang akan datang ke pada kalian”

(Prilly Latuconsina)

## **PERSEMBAHAN**

*Bismillahirrahmaanirrahiim*

Alhamdulillah, segala puji dan syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan nikmat sehat, nikmat akal dan kesempatan, menjadi sebaik-baiknya pelindung, penolong, dan pemberi kemudahan dalam setiap urusan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Dengan segala kerendahan hati saya persembahkan skripsi ini kepada:

Kedua Orang Tuaku Tercinta,

Ayahanda Taqwa dan Ibunda Maryati yang telah senantiasa merawat, membesarkan, mendidik, membimbing serta memberi cinta dan kasih sayang yang tiada habisnya. Terima kasih telah mendoakan setiap langkahku dan berjuang untuk kehidupanku.

Untuk Diri Saya Sendiri

Terima kasih karena telah berjuang, berusaha dan bertahan sehingga mampu berada sampai saat ini dan sampai mampu berada di titik ini

Kakak dan Adik-Adik Tersayang

Terima kasih telah memberikan motivasi yang menguatkan, memberikan saran di setiap baik buruknya keputusan yang diambil, semangat disegala kondisi keterbatasan dan mendukung setiap langkahku. Terima kasih selalu ada dan memberikan warna di setiap hidupku.

Dosen pembimbing dan penguji yang telah berjasa dan seluruh dosen yang telah membantu, mengarahkan dan membagi ilmunya untuk bekalku di masa depan.

Almamater Tercinta

**Universitas Lampung**

## SANWACANA

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT atas rahmat dan hidayah-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “**PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN (STUDI KASUS DI PROVINSI LAMPUNG)**”. Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Ilmu Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Allah SWT, karena atas limpahan rahmat dan karunia-nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini
2. Ibu Dra. Ida Nurhaida, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
3. Bapak Dr. Dedy Hermawan, S.Sos., M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kerjasama Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
4. Bapak Dr. Arif Sugiono, S.Sos., M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Umum dan Keuangan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
5. Bapak Dr. Robi Cahyadi Kurniawan, S.IP., M.A., selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.

6. Bapak Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si., selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
7. Ibu Damayanti, S.A.B., M.A.B., selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
8. Bapak Dr. Nur Efendi, S.Sos.,M.Si., selaku Dosen Pembimbing Utama, atas segala bentuk bimbingan, arahan, kritik, saran, motivasi, dukungan dan masukan-masukan yang positif kepada penulis serta segala bentuk bantuan selama masa studi penyusunan skripsi. Semoga bapak senantiasa dalam lindungan Allah SWT, diberikan kelancaran dan kemudahan disetiap urusannya dan diberikan rahmat-nya atas segala kebaikan dan kontribusinya dalam membantu penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi ini;
9. Bapak Diang Adistya S.Kom., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Kedua, atas segala bentuk bimbingan, arahan, kritik, saran, motivasi, dukungan dan masukan-masukan yang positif kepada penulis serta segala bentuk bantuan selama masa studi penyusunan skripsi. Semoga bapak senantiasa dalam lindungan Allah SWT, diberikan kelancaran dan kemudahan disetiap urusannya dan diberikan rahmat-nya atas segala kebaikan dan kontribusinya dalam membantu penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi ini;
10. Bapak Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si., selaku Dosen Penguji Utama yang bersedia meluangkan waktunya dalam memberikan bimbingan, arahan, kritik, saran dan masukan yang baik dan positif untuk kebaikan skripsi penulis serta segala bentuk bantuan selama masa studi penyusunan skripsi;
11. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Lampung, atas ilmu, nasihat dan bimbingannya yang telah diberikan kepada penulis selama masa studi;
12. Bapak dan Ibu Staf Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Lampung, atas bantuan, ilmu, bimbingan dan nasihat yang telah diberikan kepada penulis selama masa studi;

13. Seluruh responden (Karyawan di Provinsi Lampung) terimakasih telah meluangkan waktu dan bekerja sama untuk dapat mengisi kuesioner penelitian akhir penulis.
14. Orang tua tercinta ayahanda Taqwa dan Ibunda Maryati, terimakasih atas segala bentuk doa, dukungan, motivasi, cinta dan kasih sayang yang telah diberikan kepada penulis.
15. Kakakku Ari Saputra, terima kasih atas segala dukungan, motivasi dan semangat yang telah diberikan kepada penulis.
16. Adik-adikku Ridho Firmansyah dan Afif Ahwal said, terima kasih atas segala dukungan semangat yang diberikan kepada penulis.
17. Keponakan-keponakanku Muhammad Abil Muwafiq dan Fahreyza terima kasih telah memberikan semangat dan memberi warna dalam kehidupan penulis.
18. Sepupu-sepupuku Indah, Tiara dan Mawar yang telah memberikan dukungan dan semangat kepada penulis.
19. Kelurga besarku terima kasih yang selalu senantiasa mendukung, memotivasi dan memberi semangat kepada penulis.
20. Sahabat-sahabatku Lya, Husna, Lupik,Aryanti dan Sefi terima kasih telah memberikan dukungan dan semangat kepada penulis.
21. Teman-teman seperjuangan Rully, Yola, Intan, Ummi, Salma, Berlin, Anggun, dan Ade terima kasih telah memberikan dukungan dan semangat kepada penulis serta senantiasa membantu satu sama lain.
22. Teman-teman Ilmu Administrasi Bisnis angkatan 2020 terima kasih atas pertemuan dan telah menjadi warna dalam kehidupan penulis.
23. Almamater tercinta Universitas Lampung.
24. Serta semua pihak yang telah membantu dan berjasa bagi penulis dalam proses menyelesaikan penulisan skripsi ini.
25. Terakhir, Wina Zelvia selaku penulis, terima kasih telah mau berjuang sampai titik ini dan terus mengupayakan agar selalu mau berusaha meskipun terdapat banyak tantangan dan rintangan dalam perjalanan hidup ini.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, namun penulis berharap bahwa skripsi ini dapat memberikan manfaat dan berguna bagi para pembaca, khususnya bagi Mahasiswa Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.

Bandar Lampung, 25 Juli 2024

Penulis,

Wina Zelvia

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>i</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>iv</b>
<b>I. PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
<b>II. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>12</b>
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.1 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia .....	13
2.2 Perilaku Organisasi.....	16
2.2.1 Alasan Pentingnya Perilaku Organisasi .....	17
2.2.2 Perilaku Individu dalam Organisasi .....	18
2.3 <i>Turnover Intention</i> .....	18
2.3.1 Jenis-Jenis <i>Turnover Intention</i> .....	19
2.3.2 Indikator-indikator <i>Turnover Intention</i> .....	20
2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i> .....	21
2.4 Kompensasi .....	23
2.4.1 Komponen-komponen Kompensasi .....	24
2.4.2 Tujuan Pemberian Kompensasi.....	25
2.4.3 Kriteria Kompensasi .....	26
2.4.4. Metode Kompensasi.....	27
2.4.5. Sistem Kompensasi yang Efektif .....	27
2.5 Pengembangan Karir .....	28
2.5.1 Tujuan Pengembangan Karir.....	28
2.5.2 Faktor-faktor Pengembangan Karir.....	29

2.5.3 Prinsip-prinsip Pengembangan Karir .....	30
2.5.4 Indikator Pengembangan Karir .....	30
2.6 Penelitian Terdahulu.....	31
2.7 Kerangka Berpikir .....	33
2.8 Hipotesis.....	35
<b>III. METODELOGI PENELITIAN.....</b>	<b>37</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	37
3.2 Populasi dan Sampel .....	37
3.3 Skala Pengukuran .....	41
3.4 Definisi Konseptual.....	42
3.5 Definisi Operasional.....	42
3.6 Jenis Data .....	46
3.7 Teknik Pengumpulan Data .....	46
3.8 Uji Instrumen.....	47
3.8.1 Uji Validitas .....	47
3.8.2 Uji Realibilitas.....	48
3.9 Teknik Analisis Data .....	49
3.9.1 Analisis Statistik Deskriptif .....	49
3.9.2 Uji Asumsi Klasik.....	49
3.9.3 Analisis Regresi Linear Berganda.....	52
3.10 Uji Hipotesis.....	52
3.10.1 Uji Parsial.....	52
3.10.2 Uji Simultan .....	54
3.10.3 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	55
<b>IV. HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>57</b>
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	57
4.2 Hasil Analisis Statistik Deskriptif .....	65
4.3 Hasil Uji Instrumen .....	82
4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	83
4.4.1 Hasil Uji Normalitas .....	84
4.4.2 Hasil Uji Multikolinearitas .....	86
4.4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	87
4.4.4 Hasil Uji Auto Korelasi .....	88

4.5	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	90
4.6	Hasil Uji Hipotesis .....	91
4.6.1	Hasil Uji t (Parsial).....	91
4.6.2	Hasil Uji F (Simultan) .....	92
4.6.3	Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	94
4.7	Pembahasan .....	95
4.7.1	Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention.....	95
4.7.2	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention.....	97
4.7.3	Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention .....	102
<b>V.</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>105</b>
	<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>107</b>
	<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>113</b>

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Tenaga Kerja Usia 15+ di Lampung .....	3
Tabel 1.2 Data UMK di Provinsi Lampung 2023 .....	6
Tabel 3.1 Data Pekerja di Provinsi Lampung 2022 .....	39
Tabel 3.2 Skala Likert .....	42
Tabel 3.3 Definisi Operasional .....	42
Tabel 3.4 Pedoman Interpretasi Koefisien Determinasi .....	56
Tabel 4.1 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin.....	58
Tabel 4.2 Persentase Tenaga Kerja Formal Menurut Provinsi .....	59
Tabel 4.3 Data Penduduk Bekerja Menurut Status Pekerjaan Utama diIndonesia .....	62
Tabel 4.4 Data Pekerja di Provinsi Lampung 2022 .....	63
Tabel 4.5 Data Penduduk Bekerja Menurut Status Pekerjaan Utama di Lampung ....	64
Tabel 4.6 Jumlah Perusahaan dan Tenaga Kerja pada Industri Besar dan Sedang serta Industri Mikro dan Kecil di Provinsi Lampung 2018-2020.....	65
Tabel 4.7 Intrepretasi Skala Jawaban Responden .....	71
Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Kompensasi (X1).....	71
Tabel 4.9 Distribusi Jawaban Pengembangan Karir (X2).....	75
Tabel 4.10 Distribusi Jawaban Turnover Intention (Y) .....	79
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas.....	83
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas .....	84
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas .....	85
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas.....	87
Tabel 4.15 Hasil Uji Auto Korelasi .....	89
Tabel 4.16 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	90
Tabel 4.17 Hasil Uji t.....	92
Tabel 4.18 Perbandingan Ttabel dan Thitung .....	92
Tabel 4.19 Hasil Uji F.....	93
Tabel 4.20 Perbandingan Ttabel dan Thitung (Simultan).....	93
Tabel 4.21 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2).....	94

**DAFTAR GAMBAR**

	Halaman
Gambar 1.1 Grafik UMK di Provinsi Lampung 2023 .....	7
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir .....	35
Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	66
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	67
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	68
Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	69
Gambar 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji .....	70
Gambar 4.6 Hasil Uji Normalitas (Normal PP-Plot) .....	85
Gambar 4.7 Hasil Uji Normalitas (Histogram) .....	86
Gambar 4.8 Hasil Uji Heterokedastisitas .....	88

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Negara Indonesia merupakan negara keempat dengan jumlah populasi terbanyak di dunia di bawah posisi India, Tiongkok, dan Amerika Serikat dengan jumlah populasi sebanyak 280 juta jiwa penduduk. Hal tersebut menandakan bahwa Indonesia memiliki sumber daya manusia yang sangat banyak dan melimpah. Dengan melimpahnya populasi jiwa di Indonesia, maka seharusnya sumber daya manusia dapat dikelola dengan baik guna keberlangsungan SDM itu sendiri.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset terpenting dan salah satu unsur dalam kemajuan suatu perusahaan. Hal ini karena suatu keberhasilan yang didapatkan oleh suatu perusahaan tidak pernah terlepas dari peran kinerja karyawannya. Di sisi lain, SDM juga sebagai makhluk yang memiliki pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan sangat memerlukan adanya perhatian tersendiri dikarenakan faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi kinerja, prestasi, loyalitas dan dedikasi dari SDM terhadap perusahaan dan pekerjaannya. Dengan begitu, perusahaan sadar sekali bahwa SDM memiliki nilai investasi yang sangat tinggi bagi suatu perusahaan. Oleh karena itu, SDM sebagai aset perusahaan harus ditingkatkan efisiensi dan produktivitasnya

Berdasarkan uraian di atas, perusahaan dituntut agar dapat berperan penting terhadap manajemen SDM dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan. Untuk mencapai hal ini, perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang mendorong dan memfasilitasi karyawan mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan secara optimal. Cascio (2007) menegaskan bahwa manusia adalah sumber daya yang sangat penting dalam

bidang industri dan organisasi, oleh karena itu pengelolaan sumber daya mencakup penyediaan tenaga kerja yang bermutu, mempertahankan kualitas dan mengendalikan biaya ketenaga kerjaan. Dengan hal itu, maka perusahaan akan mampu mempertahankan SDM yang potensial agar tidak memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*).

Sebagian besar perusahaan pasti pernah diwarnai dengan adanya fenomena *turnover*. Permasalahan *turnover intention* sudah menjadi salah satu masalah yang sangat diperhatikan oleh setiap perusahaan, diantaranya adalah perusahaan-perusahaan yang berada di Provinsi Lampung. Provinsi Lampung adalah provinsi yang berada pada pintu gerbang pulau Sumatera. Terdapat banyak fasilitas yang mendukung yang telah berkembang seperti adanya jalan tol dan bandara internasional Raden Intan. Dengan posisi yang strategis, maka terdapat banyak perusahaan yang berdiri di daerah tersebut. Selain fasilitas yang mendukung, maka diperlukannya juga sumber daya manusia yang berkualitas guna mendukung perkembangan suatu perusahaan. Hal tersebut dikarenakan SDM tidak dapat terpisahkan dari suatu perusahaan karena SDM sebagai penggerak dan penopang dari suatu perusahaan. Oleh sebab itu, suatu perusahaan harus mampu memberikan fasilitas dan pelayanan terbaik guna mempertahankan SDM. Namun pada saat ini, masih terdapat beberapa perusahaan yang memiliki permasalahan terhadap manajemen sumber daya manusianya yaitu ditemui tingkat *turnover intention* yang masih cukup tinggi.

Terdapat beberapa penelitian yang mengangkat masalah *turnover intention* diberbagai perusahaan di Lampung dan hasilnya menunjukkan bahwa perusahaan-perusahaan di Lampung masih banyak yang memiliki permasalahan *turnover intention* yang cukup tinggi. Salah satu contoh perusahaan di Lampung yang mengalami tingkat *turnover intention* cukup tinggi adalah PT. WOM Finance Cabang Bandar Lampung. Selain itu, PT. Fajar Agung Indocemerlang juga mengalami tingkat *turnover intention* yang cukup tinggi (Fatmawati *et al.*), dan masih terdapat beberapa perusahaan lainnya.

**Tabel 1.1 Data Tenaga Kerja Usia 15+ di Lampung**

Wilayah	2021	2022
Lampung Barat	187.114	189.970
Tanggamus	304.706	306.824
Lampung Selatan	478.250	482.059
Lampung Timur	538.250	564.044
Lampung Tengah	684.843	741.282
Lampung Utara	288.147	278.121
Way Kanan	247.123	240.541
Tulang Bawang	221.307	217.660
Pesawaran	213.361	232.342
Pringsewu	196.470	217.033
Mesuji	100.873	103.977
Tulang Bawang Barat	146.477	142.522
Pesisir Barat	82.072	78.786
Bandar Lampung	510.511	522.166
Metro	84.558	88.639
Provinsi Lampung	4.284.320	4.387.966

Sumber: Lampung.bps.go.id

Berdasarkan data tenaga kerja yang telah dijabarkan di atas, hampir sebagian besar Kabupaten atau Kota di Provinsi Lampung mengalami peningkatan jumlah tenaga kerja dari tahun sebelumnya. Terdapat lima Kota/Kabupaten di provinsi Lampung yang mengalami penurunan jumlah tenaga kerja dari tahun 2021 ke 2022. Lima Kota/Kabupaten tersebut diantaranya adalah Lampung Utara, Way Kanan, Tulang Bawang, Tulang Bawang Barat dan Pesisir Barat.

*Turnover intention* adalah pengunduran diri secara sukarela atau tidak sukarela karyawan pada suatu organisasi (Celik dan Findikli dalam Eka, 2021). *Turnover intention* merupakan keinginan untuk keluar dari organisasi yang dapat

dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya dikarenakan keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Permasalahan *turnover intention* sudah menjadi permasalahan disebagian perusahaan. Tingginya tingkat perputaran karyawan pada perusahaan menimbulkan kerugian bagi suatu perusahaan. Hal tersebut dikarenakan tingkatan *turnover* yang tinggi disebuah perusahaan akan dapat menyebabkan karyawan yang tidak produktif dalam melakukan pekerjaan, kerugian dalam melakukan pelatihan bagi karyawan dan pemborosan bagi perusahaan karena harus melakukan *recruitment* karyawan ulang untuk mencari pengganti bagi karyawan yang ingin mengundurkan diri.

Berdasarkan data yang didapatkan mengenai kasus *turnover intention* di Indonesia, setiap tahunnya ada sekitar 10-12% karyawan di Indonesia melakukan *turnover intention* (Sunjoyo, 2016). Survei yang dilakukan oleh suatu perusahaan perekrutment profesional pada tahun 2022, Robert Walters mencatat 77% tenaga kerja profesional di Indonesia mempertimbangkan untuk mengundurkan diri atau *resign*. Banyaknya perusahaan-perusahaan baru yang didirikan, turut memberi peluang bagi karyawan untuk dapat melakukan *resign* dan berpindah ke tempat kerja baru. Keinginan karyawan untuk melakukan perpindahan tempat kerja biasanya diakibatkan berbagai faktor.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dari seorang karyawan sehingga tidak memiliki keinginan untuk berpindah tempat kerja (*turnover intention*). Menurut Kreitner dan Kinichi dalam Kumbara (2018) faktor-faktor tersebut diantaranya: (1) pekerjaan itu sendiri, (2) hubungan dengan atasan, (3) teman kerja, (4) promosi atau pengembangan karir, dan (5) gaji atau upah. Berdasarkan uraian faktor-faktor di atas, maka pernyataan di atas sesuai dengan pendapat dari Putrianti *et al.*, bahwa *turnover intention* disebabkan oleh variabel kompensasi. Sedangkan Azzahra dan Komara dalam Sugianto *et.al.*, (2022) menyatakan *turnover intention* disebabkan oleh pengembangan karir. Oleh sebab itu, peneliti memilih variabel kompensasi dan pengembangan karir

sebagai variabel bebas untuk lebih diperdalam keterkaitannya dengan *turnover intention*.

Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan yang diterima oleh karyawan yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan kontribusi maupun kinerja secara produktif dengan yang lebih baik pada suatu organisasi (Saputra *et al.*, 2022). Pertumbuhan ekonomi dan biaya hidup yang terus meningkat setiap harinya menjadi salah satu faktor seorang karyawan mengharapkan tempat kerja yang layak. Hal ini dikarenakan seorang karyawan berharap ditempat kerja baru bisa mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi guna mencukupi biaya hidupnya sendiri maupun keluarga. Selain itu, kompensasi penting bagi karyawan karena besaran kompensasi yang diberikan kepada karyawan mencerminkan ukuran nilai kerja seorang karyawan. Tidak hanya itu, kompensasi yang diberikan oleh suatu perusahaan kepada karyawannya menjadi salah satu alasan yang dapat menyebabkan karyawan bersemangat bekerja. Selain itu, pemberian kompensasi yang sesuai kepada karyawan akan memicu seorang karyawan yang merasa betah sehingga menyebabkan seorang karyawan akan tetap mempertahankan pekerjaannya di tempat tersebut. Kompensasi yang tidak layak akan dapat menyebabkan penurunan motivasi kerja, prestasi kerja, kepuasan kerja dan berpotensi keluar dari organisasi (Herlianti, 2020). Dengan adanya pemberian kompensasi yang sesuai dengan hasil kerja karyawan, maka tingkat *turnover intention* di suatu perusahaan akan rendah. Akan tetapi, jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan hasil kerja karyawan maka tingkat *turnover intention* akan tinggi. Menurut Arta dan Surya (2017), terbentuknya tingkatan *turnover intention* terhadap perusahaannya dapat diakibatkan dari tidak sesuainya kompensasi yang diberikan kepada karyawan di suatu perusahaan.

Kompensasi yang diharapkan dan diinginkan karyawan dari tempat bekerjanya adalah kompensasi yang memiliki nominal yang dapat mencukupi kebutuhan primer atau kebutuhan hidup bagi seorang karyawan tersebut. Dengan begitu,

karyawan berharap kompensasi yang diberikan minimal atau bahkan dapat lebih dari UMK yang telah ditetapkan untuk daerahnya. Berikut adalah UMK (upah minimum Kabupaten/Kota) provinsi Lampung 2023 yang telah ditetapkan oleh pemerintah Provinsi Lampung

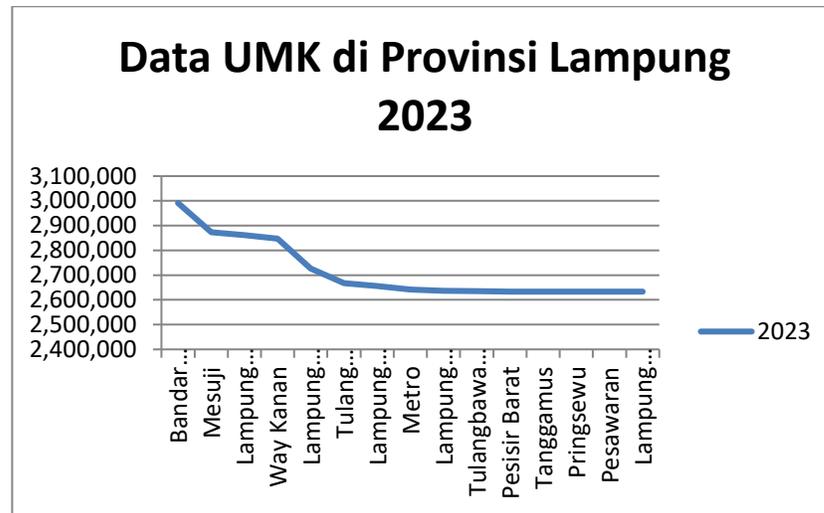
**Tabel 1.2 Data Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) di Provinsi Lampung 2023**

Kabupaten/Kota	UMK Provinsi Lampung 2023
Bandar Lampung	Rp 2.991.349
Mesuji	Rp 2.873.227
Lampung Selatan	Rp 2.861.097
Way Kanan	Rp 2.847.450
Lampung Barat	Rp 2.726.426
Tulang Bawang Barat	Rp 2.667.690
Lampung Utara	Rp 2.656.089
Metro	Rp 2.642.290
Lampung Tengah	Rp 2.637.161
Tulang bawang	Rp 2.635.078
Pesisir Barat	Rp 2.633.284
Tanggamus	Rp 2.633.284
Pringsewu	Rp 2.633.284
Pesawaran	Rp 2.633.284
Lampung Timur	Rp 2.633.284

*Sumber data :ppid.Lampungprov.go.id*

Berdasarkan data UMK provinsi Lampung 2023 di atas, hampir sebagian besar perusahaan di Provinsi Lampung memberikan gaji yang sesuai dengan UMK yang telah ditetapkan. Dengan begitu, karyawan akan bekerja dengan rajin dan memaksimalkan kemampuan agar bisa mendapatkan kompensasi diluar gaji untuk menambah biaya hidupnya. Dengan adanya kompensasi yang sesuai, maka

karyawan akan mempertimbangkan untuk terus bertahan ditempat bekerjanya dan sebaliknya.



**Gambar 1.1 Grafik Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) di Provinsi Lampung 2023**

Sumber : [ppid.lampungprov.go.id](http://ppid.lampungprov.go.id)

Pada gambar 1.1 menunjukkan bahwa posisi Kota Bandar Lampung memiliki UMK paling tinggi di Provinsi Lampung. Hal itu dikarenakan Bandar Lampung merupakan Ibukota dari Provinsi Lampung. Sedangkan posisi terendah ditempati oleh Kabupaten Pesisir Barat, Tanggamus, Pringsewu, Pesawaran dan Lampung Timur. Lima Kabupaten tersebut memiliki upah minimum Kabupaten yang sama dan paling rendah di Provinsi Lampung.

Pengembangan karir adalah proses yang dilalui oleh karyawan untuk mendapatkan posisi tertentu. Proses pengembangan karir dirancang dan diputuskan oleh perusahaan dengan menyesuaikan peraturan yang berlaku dalam ketenagakerjaan (Sugianto *et al.*, 2022). Hampir sebagian besar karyawan pada saat ini mengharapkan posisi dan pekerjaan yang pasti guna keberlangsungan hidupnya. Dengan posisi dan pekerjaan yang pasti di suatu perusahaan, maka seorang karyawan tidak akan cemas untuk masa depan pekerjaannya. Oleh sebab itu, sebagian besar karyawan akan mengharapkan dan mencari pekerjaan yang

menyediakan pengembangan karir berupa promosi dan kenaikan jabatan, pendidikan, pelatihan dan sebagainya yang mampu menjamin pekerjaannya dapat berlangsung lama. Pengembangan karir yang diberikan oleh suatu perusahaan kepada karyawan akan memicu profesionalitas dan semangat kerja dari seorang karyawan. Selain itu, pengembangan karir akan memicu seorang karyawan bekerja secara senang hati dan merasa puas dengan pekerjaannya. Hal itu karena dengan adanya pengembangan karir, karyawan merasa bahwa pengalaman pekerjaannya akan lebih luas dan memiliki kesempatan untuk dapat memiliki tingkatan posisi yang lebih tinggi lagi. Dengan ketersediaannya pengembangan karir di suatu perusahaan, maka tingkatan *turnover intention* akan rendah disebabkan karyawan memiliki kesempatan untuk mendapatkan jenjang karir yang lebih baik lagi. Sebaliknya, jika pengembangan karir disuatu perusahaan tidak tersedia, maka tingkatan *turnover intention* akan lebih tinggi. Hal itu disebabkan karena karyawan akan mencari tempat kerja baru untuk jenjang karir yang lebih menarik dan untuk mendapatkan pengalaman yang lebih menjanjikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sugianto *et al.*, (2022) mengatakan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Hal itu berarti tersedianya pengembangan karir menjadi salah satu alasan karyawan tetap bertahan pada perusahaannya dan menghindari *turnover intention*. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Widayanti dan Yunia (2016) mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti karyawan merasa kompensasi sangat penting dan keinginan keluar dari perusahaan juga bergantung dari adanya kompensasi yang telah diberikan kepada karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, peneliti tertarik untuk dapat melakukan penelitian lebih lanjut. Hal ini dikarenakan *turnover intention* sampai saat ini masih menjadi isu yang cukup krusial di ruang lingkup perusahaan, seperti yang dijelaskan oleh HayGroup dalam Oktaviani (2018)

organisasi akan menghadapi permasalahan yang berkaitan dengan eksodus karyawan sebagai dampak dari pertumbuhan ekonomi dunia. Selain itu, informasi mengenai *turnover intention* sangat penting bagi suatu perusahaan dikarenakan tingkatan *turnover intention* akan memberikan dampak bagi suatu perusahaan. Dengan adanya penelitian ini, maka diharapkan suatu perusahaan dapat mengurangi dan mengantisipasi terkait faktor yang menyebabkan *turnover intention* terkhususnya dari variabel kompensasi dan pengembangan karir. Penelitian ini akan diluaskan pada karyawan perusahaan yang bekerja di Provinsi Lampung karena sebagian besar penelitian sebelumnya mengenai *turnover intention* hanya berfokus pada satu perusahaan saja sehingga jarang sekali ditemui penelitian mengenai *turnover intention* yang membahas dalam cakupan lebih luas. Dengan begitu, peneliti memilih judul **“Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Turnover Intention pada Karyawan (Studi Kasus di Provinsi Lampung)”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan di Lampung?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan di Lampung?
3. Apakah kompensasi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan di Lampung?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan di Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap *turnover intention* pada karyawan di Lampung.
3. Untuk mengetahui secara simultan pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap *turnover intention* pada karyawan di Lampung.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat diantaranya:

1. Manfaat teoritis

Adapun manfaat teoritis dari penelitian ini adalah:

- a. Penelitian diharapkan dapat menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya.
- b. Dapat memberikan informasi yang berguna dan bersangkutan dengan ilmu administrasi bisnis bidang sumber daya manusia.

- c. Dapat menjadi bahan informasi yang bersangkutan dengan *turnover intention*.

## 2. Manfaat praktis

Adapun manfaat praktis dari penelitian ini adalah :

- a. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan-perusahaan untuk dapat mengurangi dan mencegah adanya *turnover intention*.
- b. Hasil penelitian dapat menjadi acuan bagi perusahaan untuk dapat menindaklanjuti mengenai *turnover intention* di perusahaannya.
- c. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi acuan untuk perusahaan agar dapat memperbaiki sistem SDM agar dapat menghindari *turnover intention*.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Susan (2019), manajemen berasal dari bahasa Inggris *management* dengan kata *manage*, yang diartikan secara umum sebagai mengurus. Lauren A. Aply seperti yang dikutip Tanthowi menerjemahkan bahwa manajemen sebagai “*The art of getting done through people*” atau seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Sedangkan Sumber daya manusia menurut Susan (2019) adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Menurut Priyono dan Marnis (2008), manajemen sumber daya manusia adalah pengakuan mengenai pentingnya tenaga kerja organisasi yang menjadi sumber daya manusia yang sangat penting dalam pemberian kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan berbagai fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut dipakai secara efektif dan adil guna kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. Menurut Adih Supriadi (2022), manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan sumber daya manusia yang memiliki fungsi dalam melakukan perencanaan sumber daya manusia, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan, serta melakukan inisiatif dalam pengembangan operasional suatu perusahaan atau organisasi.

Menurut Sunyoto dalam Akhwanul Akmal *et al.*, manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud agar dapat mencapai tujuan bagi organisasi perusahaan secara terpadu. Berdasarkan beberapa pengertian mengenai manajemen sumber daya manusia menurut beberapa ahli di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pengembangan sumber daya manusia dari berbagai aspek untuk dapat mencapai tujuan bagi perusahaan dan memastikan bahwa SDM tersebut terpakai secara efektif.

### **2.1.1 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Adih Supriadi (2022), peran manajemen sumber daya manusia di antaranya:

#### **1. Perencanaan sumber daya manusia**

Perencanaan sumber daya manusia adalah proses pengkajian kebutuhan sumber daya manusia dengan sistematis agar dapat memastikan bahwa sejumlah karyawan yang dibutuhkan telah sesuai dengan persyaratan keahlian yang ditetapkan. Peran perencanaan sumber daya manusia terdapat dalam beberapa kegiatan di antaranya:

- a. Menganalisis posisi dalam perusahaan untuk menentukan tugas, tujuan, keterampilan dan kemampuan yang dibutuhkan.
- b. Perencanaan dan peramalan permintaan tenaga kerja jangka pendek dan kebutuhan jangka panjang.
- c. Mengembangkan dan melaksanakan rencana untuk memenuhi kedua kebutuhan di atas.

## 2. Pengangkatan dan pemberhentian karyawan

Dalam proses kegiatan ini berupa merekrut karyawan, screening, serta seleksi kepada pelamar dalam penempatan formasi. Proses pengangkatan dan pemberhentian ( *staffing* sesuai dengan kebutuhan perusahaan ) diantaranya:

- a. *Recruitment* calon pelamar pekerjaan.
- b. Seleksi calon pekerja sesuai dengan persyaratan yang dibutuhkan perusahaan.
- c. Mengadakan proses pemutusan hubungan kerja secara baik-baik dengan karyawan.

## 3. Pengupahan tunjangan

Upah pada dasarnya mencakup keseluruhan penghargaan yang diterima karyawan atas hasil kinerjanya. Upah yang diberikan kepada karyawan dapat dikatakan berhasil apabila didasarkan pada keadilan dan kewajaran, yang meliputi diantaranya:

- a. Keseimbangan terhadap upah yang diberikan dengan pekerjaan yang berbeda di perusahaan.
- b. Pembayaran upah yang adil dan wajar terhadap karyawan yang berada pada satu jabatan yang sama dalam satu perusahaan.

## 4. Penilaian kinerja dan pengembangan karir

Dalam proses penilaian dan pengembangan karir, proses ini dilakukan setelah karyawan telah bergabung dan bekerja di perusahaan. Penilaian dapat berupa hal positif maupun hal negatif yang dilakukan oleh karyawan. Fungsi penilaian diantaranya:

- a. Penilaian dan evaluasi kinerja karyawan
- b. Analisis dan memberi dorongan kinerja karyawan
- c. Memberi bantuan pada karyawan dalam rangka pengembangan karir.

Penilaian kinerja kepada karyawan digunakan untuk dapat menentukan seberapa pantas penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas kinerjanya sehingga dapat dijadikan acuan bagi perusahaan untuk pengembangan karir seorang karyawan. Jika perusahaan dapat membantu dan memberikan pengembangan karir kepada karyawannya, maka keinginan karyawan untuk berpindah tempat kerja akan semakin kecil. Hal ini dapat mempertahankan karyawan yang memiliki loyalitas dan komitmen tinggi.

#### 5. Pelatihan dan pengembangan

Perusahaan dapat memberikan pelatihan dan pengembangan kepada karyawannya secara formal maupun informal.. Prosedur formal dapat dilakukan dengan pengenalan jabatan baru atau dapat sebagai alat untuk mengikuti perubahan secara teknologis. Sedangkan prosedur secara informal dapat dilakukan dengan berlangsung di tempat kerja dan diadministrasikan oleh karyawan yang senior. Dalam proses ini dapat berupa pelatihan, kursus, *workshop* serta mengkoordinir peluang-peluang di perusahaan dengan perencanaan karir karyawan.

#### 6. Keselamatan dan kesehatan kerja

Pada proses ini, manajemen sumber daya manusia berfokus pada:

- a. Perancangan dan penerapan manajemen keselamatan serta kesehatan kerja.
- b. Penerapan program motivasi karyawan.
- c. Penyusunan strategi mengatasi konflik perusahaan.
- d. Perhitungan tingkat produktivitas perusahaan.

Untuk meningkatkan produktivitas perusahaan harus melakukan proses integrasi yang menghasilkan rekonsiliasi antar beberapa kepentingan yang ada. Jika sudah memadai, maka akan terciptanya peningkatan serta perbaikan kualitas fisik dan nonfisik dilingkungan kerja.

## 7. Penerapan efektivitas hubungan kerja

Dalam hal ini perusahaan harus mampu menerapkan standar kerja yang efektif dan efisien. Kegiatan yang dapat dilakukan adalah:

- a. Saling menghormati hak-hak antar karyawan.
- b. Menetapkan prosedur untuk keluhan karyawan.
- c. Melaksanakan kegiatan penelitian mengenai manajemen sumber daya manusia.

Apabila perusahaan tidak dapat mengatasi setiap masalah hak-hak karyawan maka bisa muncul aksi protes dan keinginan keluar dari karyawan.

## **2.2 Perilaku Organisasi**

Perilaku organisasi menurut Greenberg dan Baron dalam Wijaya (2017) adalah studi mengenai apa yang orang pikirkan, rasakan dan lakukan mengenai apa yang sedang orang lakukan di dalam suatu organisasi. Sedangkan Perilaku organisasi menurut Rahmi Widiyanti (2019), adalah suatu bidang studi yang menyelidiki dan mempelajari mengenai perilaku manusia dalam suatu bentuk kerjasama di dalam organisasinya yang didasari pada metode ilmiah.

Menurut Joe Kelly dalam Widyanti dan Basuki (2021), perilaku organisasi adalah suatu bidang yang mempelajari mengenai sifat-sifat organisasi dan bagaimana suatu organisasi terbentuk, tumbuh serta berkembang. Sedangkan menurut Robbins dalam Widyanti dan Basuki (2021), perilaku organisasi merupakan suatu bidanga yang menyelidiki mengenai dampak perorangan, kelompok dan sturktur pada perilaku

Berdasarkan beberapa pengertian mengenai perilaku organisasi menurut beberapa ahli di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa perilaku organisasi merupakan ilmu studi yang mempelajari mengenai perilaku manusia dalam kerjasama organisasi dan mempelajari mengenai bagaimana suatu organisasi dapat dibentuk, tumbuh dan berkembang.

### 2.2.1 Alasan Pentingnya Perilaku Organisasi

Menurut Veccio dalam Wijaya (2017), terdapat tiga alasan pentingnya perilaku organisasi diantaranya:

#### 1. *Practical Application*

Salah satu alasan penting adanya perilaku organisasi untuk diterapkan yaitu *practical application* yang artinya aplikasi praktis. Terdapat beberapa manfaat memahami perilaku organisasi yaitu berkenaan dengan pengembangan gaya kepemimpinan, pemilihan strategi dalam mengatasi persoalan, seleksi pekerjaan yang tepat, peningkatan pekerjaan dan sebagainya.

#### 2. *Personal Growth*

Dengan memahami perilaku organisasi maka dapat membuat pemahaman untuk memahami orang lain. Memahami orang lain akan memberikan pengetahuan dan menambah wawasan diri semakin lebih besar. Dengan memahami orang lain, maka akan membuat atasan akan untuk menilai apa yang dibutuhkan oleh bawahan untuk pengembangan diri, maka dengan begitu, akan meningkatkan kontribusi terhadap organisasi.

#### 3. *Increased Knowledge*

Studi perilaku organisasi akan membantu orang untuk dapat berfikir tentang masalah yang berkaitan dengan pengalaman kerja. Kemampuan analisis akan bermanfaat dalam menganalisis baik masalah pekerjaan ataupun personal.

Menurut Kotze dalam Wijaya (2017), pentingnya suatu perilaku organisasi diantaranya:

- a. Terjaminnya keamanan kerja sehingga akan menghilangkan rasa kecemasan dan ketakutan akan kehilangannya suatu pekerjaan akibat adanya pemecatan.
- b. Penerimaan sumber daya manusia yang dilakukan secara hati-hati dan menekankan dengan kecocokan dari suatu budaya perusahaan.

- c. Kekuasaan semakin didorong terhadap orang di tingkat bawah melalui desentralisasi dan self managed teams.
- d. Pembayaran berdasarkan kinerja, bukan karena sekedar senioritas.
- e. Banyak memberikan kesempatan pelatihan.
- f. Kurang menekankan pada status tetapi lebih lebih menekankan dengan membangun perasaan sebagai “kita”.
- g. Membangun kepercayaan melalui berbagai informasi penting.

### **2.2.2 Perilaku Individu dalam Organisasi**

Menurut Widyanti dan Basuki (2021), perilaku individu dalam organisasi diantaranya:

- a. Produktivitas kerja
- b. Kepuasan kerja
- c. Tingkat absensi
- d. Tingkat *turnover*

### **2.3 Turnover Intention**

*Turnover intention* merupakan kadar atau intensitas keinginan keluar dari organisasi atau perusahaan. Terdapat banyak alasan yang mengakibatkan timbulnya *turnover intention* ini dan diantaranya keinginan untuk bisa mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Firmansyah, 2020). Menurut Robbins dalam Firmansyah (2020), *turnover intention* adalah sebuah bentuk pemberhentian dari seorang pegawai yang bersifat tetap, dimana dilakukan oleh karyawan itu sendiri maupun dari perusahaan tempat bekerjanya yang dapat menyebabkan tingginya biaya rekrutmen, seleksi dan pelatihan. Berdasarkan beberapa pengertian mengenai *turnover intention* menurut beberapa para ahli diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwa *turnover intention* adalah keinginan untuk berhenti atau keluar dari seorang karyawan dari tempat bekerjanya yang bersifat tetap.

### 2.3.1 Jenis-Jenis *Turnover Intention*

Mathis dan Jackson mengklasifikasikan jenis-jenis *turnover intention* kedalam beberapa bagian diantaranya:

1. *Turnover intention* berdasarkan fungsional

a. *Turnover* fungsional

*Turnover* fungsional merupakan situasi dimana karyawan memiliki kinerja yang lebih rendah, kurang diandalkan, atau mereka yang mengganggu rekan kerja meninggalkan organisasi.

b. *Turnover* disfungsional

*Turnover* disfungsional merupakan keadaan dimana karyawan yang memiliki peran penting bagi perusahaan dan memiliki kinerja yang tinggi lalu meninggalkan tempat kerja atau perusahaan pada saat yang penting.

2. *Turnover intention* berdasarkan pengendalian

a. *Turnover* yang dikendalikan

*Turnover* yang dapat dikendalikan muncul karena dipengaruhi oleh beberapa faktor yang diberikan oleh pemberi kerja. Dalam *turnover* yang dapat dikendalikan, organisasi lebih mampu memelihara karyawan apabila mereka menangani persoalan karyawan yang dapat menimbulkan turnover.

b. *Turnover* yang tidak dapat dikendalikan

*Turnover* yang tidak dapat dikendalikan dapat muncul karena diakibatkan pengaruh dari luar pemberi kerja. Pengaruh tersebut dapat berupa karyawan yang berpindah dari daerah geografis, suami atau istri dipindahkan, dan karyawan adalah mahasiswa yang baru lulus dari perguruan tinggi.

3. *Turnover intention* berdasarkan keadaan

a. *Turnover intention* yang tidak dapat dicegah

*Turnover intention* yang tidak dapat dicegah dapat disebabkan karena penyakit, masalah keluarga atau umur pensiun.

b. *Turnover intention* yang tidak diinginkan

*Turnover intention* yang tidak diinginkan dapat diakibatkan karena ketidakmampuan karyawan dalam bekerja atau tidak merasa nyaman didalam organisasi atau perusahaan.

### **2.3.2 Indikator-indikator *Turnover Intention***

Menurut Kartono dalam Firmansyah (2020) indikator-indikator *turnover intention* diantaranya:

1. Niat untuk keluar

Niat untuk keluar adalah ditunjukkan oleh perilaku seseorang selama bekerja, seringkali diawali dengan tingkat ketidakhadiran yang tinggi dan perilaku kemangkiran yang tinggi sebelum seseorang menentukan sikapnya untuk keluar dari organisasi.

2. Pencarian pekerjaan

Pencarian kerja mencerminkan keinginan individu untuk mencari pekerjaan lain, seringkali dimulai dengan mencari penghasilan tambahan diluar organisasi.

3. Memikirkan keluar

Memikirkan keluar mencerminkan seseorang untuk memikirkannya sebelum mengambil sikap keluar, ia akan berfikir dalam rangka mengambil keputusan tersebut, meninggalkan pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaannya.

### 2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Menurut Ridlo dalam Firmansyah (2020) faktor yang mempengaruhi *turnover intention* saling berkaitan di antaranya :

#### 1. Usia

Karyawan yang memiliki usia yang muda lebih rentan untuk melakukan perpindahan tempat kerja. Hal ini disebabkan karyawan yang lebih muda mungkin lebih banyak memiliki kesempatan untuk mendapatkan tempat kerja baru. Sedangkan bagi usia yang lebih tua lebih enggan untuk berpindah tempat kerja karena berbagai alasan seperti tanggung jawab keluarga, mobilitas yang menurun, tidak mau berpindah tempat kerja dan sebagainya.

#### 2. Lama kerja

*Turnover* cenderung lebih sering terjadi pada karyawan yang memiliki masa kerja yang singkat pada umumnya. Semakin lama masa kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan maka semakin rendah tingkat keinginan karyawan untuk berpindah tempat kerja. Para pekerja yang memiliki masa kerja yang lama akan memiliki rasa tanggung jawab terhadap tempat kerjanya dan para pekerja mampu menyesuaikan diri di perusahaan tersebut.

#### 3. Tingkat pendidikan

Dengan pendidikan tinggi yang dimiliki dan jabatan yang sesuai maka akan berpengaruh terhadap retensi karyawan. Jika jabatan tinggi tetapi tidak sesuai dengan jabatan yang diinginkan maka akan mengakibatkan tingkat *turnover* yang tinggi.

#### 4. Komitmen organisasi

Karyawan yang memiliki rasa keterikatan yang kuat terhadap perusahaan tempatnya bekerja berarti membentuk rasa memiliki terhadap rasa aman, efisiensi, tujuan dan makna hidup, serta citra diri yang positif. Akibat langsungnya adalah menurunnya dorongan diri untuk berpindah pekerjaan dan perusahaan.

### 5. Kepuasan kerja

Semakin tidak puas seseorang terhadap pekerjaannya maka semakin kuat motivasinya untuk melakukan *turnover*. Kepuasan dapat dicapai jika tidak ada kesenjangan antara apa yang seharusnya (harapan, kebutuhan, nilai) dan apa yang menurut perasaan atau persepsi dicapai atau diperoleh melalui pekerjaan.

### 6. Budaya perusahaan

Dalam budaya yang kuat, nilai-nilai inti suatu organisasi atau perusahaan berakar dan tertanam dalam diri setiap karyawannya. Semakin banyak karyawan menerima nilai-nilai ini dan semakin besar komitmen mereka terhadap nilai-nilai tersebut, semakin kuat pula budaya perusahaan itu. Budaya yang kuat ini akan membentuk keterikatan, loyalitas dan komitmen terhadap perusahaan sehingga mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan tempat kerjanya

Modley (1982) dalam Firdaus (2017) menyatakan bahwa terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi karyawan ingin berpindah tempat kerja namun faktor determinan keinginan perpindah tersebut diantaranya adalah:

#### 1. Kepuasan kerja

Dalam tingkat individual, kepuasan adalah variabel psikologi yang sering ditemui dalam suatu model *intention to leave*. Aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk dapat meninggalkan tempat kerjanya meliputi upah dan promosi, kepuasan atas *supervise* yang diterima, kepuasan dengan rekan kerja dan kepuasan terhadap pekerjaan dan isi kerja.

#### 2. Komitmen organisasi

Karena hubungan kepuasan kerja dan keinginan untuk meninggalkan tempat kerja menerangkan sebagian kecil varian, maka jelas model proses *turnover intention* karyawan harus memakai variabel lain di luar kepuasan kerja sebagai satu-satunya variabel penjelas. Perkembangan selanjutnya dalam *turnover intention* memasukan konstruk komitmen organisasional sebagai konsep yang turut

menjelaskan proses tersebut sebagai bentuk perilaku. Komitmen mengacu pada respon emosional (*affective*) individu kepada kesuluruhan organisasi.

Berdasarkan faktor *turnover intention* yang dijelaskan oleh para ahli di atas, maka peneliti melihat bahwa terdapat salah satu faktor yang dijabarkan oleh Monley (1986) dalam Firdaus (2017) bahwa upah dan promosi menjadi salah satu unsur kepuasan bagi karyawan. Jika upah dan promosi yang didapatkan oleh karyawan tidak sesuai, maka karyawan akan memiliki pemikiran untuk berpindah kerja. Upah merupakan bagian dari kompensasi sedangkan promosi adalah bagian dari pengembangan karir. Oleh karena itu, peneliti akan mengambil dua variabel bebas berdasarkan faktor yang telah dijabarkan yaitu kompensasi dan pengembangan karir.

#### **2.4 Kompensasi**

Menurut Aritonang dalam Zufrizen (2016), kompensasi adalah seluruh pendapatan yang berbentuk uang maupun barang langsung atau tidak langsung yang diberikan oleh sebuah instansi kepada seorang karyawan sebagai bentuk tanda balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukannya pada sebuah instansi.

Menurut Notoatmodjo dalam Zufrizen (2016), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh seorang karyawan sebagai bentuk imbalan balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukannya.

Menurut Mujanah (2020), kompensasi adalah segala sesuatu pendapatan yang diberikan dalam bentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diberikan oleh perusahaan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan oleh seorang karyawan. Besarnya kompensasi yang diberikan telah ditentukan dan diketahui terlebih dahulu sehingga seorang karyawan mengetahui secara pasti berapa besaran kompensasi yang akan diterima.

Berdasarkan beberapa pengertian mengenai kompensasi menurut beberapa para ahli diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan oleh pemberi kerja berupa barang atau uang kepada karyawan sebagai bentuk imbalan balas jasa atas pekerjaan yang telah diberikan.

#### **2.4.1 Komponen-komponen Kompensasi**

Menurut Mujanah (2020), komponen-komponen kompensasi diantaranya:

##### 1. Komponen finansial

Kompensasi secara finansial terbagi menjadi dua komponen yaitu:

###### a. Kompensasi finansial secara langsung

Kompensasi finansial secara langsung dapat berupa bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran prestasi, bayaran insentif (bonus, komisi, pembagian laba/keuntungan dan opsi saham) dan bayaran tertanggung (program tabungan dan anuitas pembelian saham).

###### b. Kompensasi finansial secara tidak langsung

Kompensasi finansial secara tidak langsung dapat berupa program-program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja), bayaran diluar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan, dan cuti hamil) dan fasilitas-fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir.

##### 2. Kompensasi non-finansial

###### a. Terdapat dua kategori dalam kompensasi non-finansial diantaranya:

Pekerjaan (tugas-tugas yang menarik, tanggung jawab, pengakuan, tantangan dan rasa pencapaian).

###### b. Lingkungan kerja (*supervise* yang kompeten, lingkungan kerja yang nyaman, kerabat yang menyenangkan dan kebijakan-kebijakan yang sehat).

### **2.4.2 Tujuan Pemberian Kompensasi**

Menurut Priyono dan Marnis (2008), Pada umumnya pemberian kompensasi bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan dan pemerintah/masyarakat.

Tujuan kompensasi secara rinci meliputi:

#### 1. Ikatan kerja sama

Dengan adanya pemberian kompensasi antara pekerja dan pemberi kerja maka ikatan kerja antara pemberi kerja dan pekerja akan terjalin secara formal, dimana pekerja harus menjalankan tugas-tugas dengan baik sedangkan pemberi kerja wajib membayar kompensasi yang telah disepakati.

#### 2. Kepuasan kerja

Dengan adanya pemberian kompensasi/balas jasa yang diterima oleh karyawan, maka karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehingga karyawan dapat menerima kepuasan kerja dari jabatan dan pekerjaan yang dilakukannya.

#### 3. Motivasi

Jika kompensasi yang diberikan dapat memadai bagi karyawan maka manager akan lebih mudah untuk dapat memotivasi karyawan sehingga akan berdampak pada peningkatan produktifitas karyawan.

#### 4. Stabilitas karyawan

Dengan adanya pemberian kompensasi yang berdasarkan pada prinsip adil dan layak, maka akan berdampak pada stabilitas karyawan karena dengan begitu turnover akan kecil dan rendah.

#### 5. Peningkatan disiplin

Dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati maka akan berdampak pada meningkatnya kedisiplinan pada karyawan.

### **2.4.3 Kriteria Kompensasi**

Menurut Mujanah (2020), kebijakan kompensasi terdiri dari tujuh (7) kriteria yang menjadi dasar dalam pemberian kompensasi diantaranya:

#### **1. Memadai**

Sesuai dengan tingkat minimal yang telah ditetapkan oleh pemerintah, maka pemberian kompensasi harus sesuai secara manajerial dan dapat mengakomodir tuntutan karyawan.

#### **2. Adil**

Dalam pemberian kompensasi kepada karyawan maka harus adil dan tidak boleh pilih kasih. Adil yang dimaksud adalah perusahaan harus memberikan kompensasi sesuai dengan perjanjian atau kontrak yang telah disepakati kepada karyawan yang telah menyelesaikan kewajibannya, maka perusahaan harus memberikan kompensasi tanpa adanya keberatan apapun

#### **3. Seimbang**

Pemberian kompensasi sudah seharusnya seimbang. Seimbang yang dimaksud adalah pemberian kompensasi secara sepaket dan menyeluruh. Ketika kompensasi yang diberikan tidak seimbang maka akan mengakibatkan kecemburuan sosial dalam perusahaan.

#### **4. Efektif**

Dalam pemberian kompensasi, perusahaan haruslah mempertimbangkan kemampuan keuangan dari perusahaan dalam membayar kompensasi dan dalam pemberian kompensasi sudah seharusnya dalam takarannya dan tidak berlebihan.

#### **5. Aman**

Dalam pemberian kompensasi dapat membantu karyawan memiliki rasa aman dan nyaman untuk dapat memenuhi kebutuhan pokoknya. Pemberian kompensasi sudah sewajarnya dapat semakin memberikan kesejahteraan bagi karyawannya

bukan malah menambah beban bagi karyawan karena harus memenuhi target dan prestasi.

#### 6. Tersedia

Dalam pemberian kompensasi harus bersifat berkelanjutan (sustainable) sehingga karyawan dapat semakin termotivasi dan pemberian kompensasi dapat memberikan dampak yang terasa.

#### 7. Relevan

Dalam pemberian kompensasi seharusnya dapat relevan dengan pekerjaan yang dilakukan. Hal itu karena agar karyawan dapat memahaminya dan merasa pemberian kompensasi masuk akal untuk perusahaan dan untuk dirinya sendiri.

### **2.4.4. Metode Kompensasi**

Menurut Priyono dan Marnis (2008), terdapat dua macam metode kompensasi yang dapat diterapkan diantaranya:

#### 1. Metode tunggal

Metode tunggal adalah metode yang diterapkan untuk menentukan suatu besaran kompensasi berdasarkan dengan ijazah terakhir dan pendidikan formal yang dimiliki oleh seorang karyawan.

#### 2. Metode jamak

Metode jamak adalah metode yang diterapkan untuk menentukan suatu besaran gaji berdasarkan beberapa kriteria seperti ijazah terakhir, sifat pekerjaan, pendidikan informal, dan bahkan hubungan karyawan dengan keluarga juga ikut menjadi salah satu kriteria untuk menentukan besaran kompensasi yang dapat diberikan kepada seorang karyawan.

### **2.4.5. Sistem Kompensasi yang Efektif**

Menurut Mujannah (2020), terdapat dua hal yang perlu diperhatikan ketika memberikan kompensasi agar dapat berjalan secara efektif diantaranya:

#### 1. Sistem pemberian kompensasi harus tanggap dalam situasi yang ada.

2. Sistem pemberian kompensasi harus dapat memotivasi karyawan.

## **2.5 Pengembangan Karir**

Menurut Dayona dan Nur dalam Riantini *et al.*, (2021) pengembangan karir adalah suatu proses yang berkesinambungan yang dilakukan oleh seseorang individu melalui serangkaian tingkatan, yang mana setiap tingkatan tersebut mempunyai karakteristik tersendiri dari segi permasalahan pokok maupun tugas yang diberikan. Menurut Mangkunegara dalam Riantini *et al.*, (2021) pengembangan karir adalah serangkaian proses yang bertujuan untuk meningkatkan kapasitas kerja individu untuk mencapai karir yang diinginkan yang bertujuan untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan saat ini dan di masa yang akan datang.

Menurut Siagian dalam Bahri dan Nisa (2017), pengembangan karir adalah usaha untuk mencapai suatu rencana karir dengan melibatkan perubahan-perubahan yang dilakukan oleh seseorang agar pencapaian tersebut tercapai. Berdasarkan beberapa pengertian mengenai pengembangan karir menurut beberapa ahli diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwa pengembangan karir adalah proses yang berkesinambungan yang dilakukan oleh seorang individu yang bertujuan untuk mencapai karir dan membantu karyawan untuk merencanakan karir serta potensi karir masa depan di tempat bekerjanya.

### **2.5.1 Tujuan Pengembangan Karir**

Menurut Mangkunegara (2011) dalam Zarnuli (2017), tujuan pengembangan karir diantaranya:

1. Mencegah dan mengurangi terjadinya fenomena *turnover* dan biaya kepegawaian.
2. Menggiatkan analisis dari keseluruhan pegawai.
3. Menunjukkan adanya hubungan dengan kesejahteraan karyawan.
4. Mengurangi adanya keusangan potensi dan manajerial

5. Membantu karyawan untuk dapat menyadari kemampuan talenta mereka.
6. Membuktikan dari adanya tanggung jawab sosial
7. Membantu individu dan perusahaan dalam pencapaian tujuan.
8. Membantu perusahaan untuk dapat memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan.
9. Menggiatkan suatu pemikiran atau pandangan dalam jarak waktu yang panjang.

### **2.5.2 Faktor-faktor Pengembangan Karir**

Menurut Trisliatanto (2016), faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seorang karyawan diantaranya:

#### **1. Prestasi kerja**

Faktor penting dalam proses untuk dapat meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan adalah prestasi dari seorang karyawan dalam mengerjakan dan menjalankan tugas yang diberikan kepada nya dan apabila prestasi kerja yang diraih seorang karyawan hasilnya memuaskan maka tidak ada jaminan bagi seorang karyawan untuk mampu diusulkan mendapatkan posisi jabatan yang lebih tinggi.

#### **2. Kesempatan untuk tumbuh**

Dalam hal ini pemberian kesempatan terhadap seorang karyawan agar dapat meningkatkan kemampuannya dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan, kursus, atau melanjutkan pendidikan ke jenjang lebih tinggi.

#### **3. Kesetiaan pada organisasi**

Pengembangan karir menjadi salah satu bentuk dedikasi dari seorang karyawan yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempat bekerja dalam jangka waktu yang lama.

#### 4. Mentor dan sponsor

Mentor adalah seseorang yang memberikan saran atau nasihat terhadap seorang karyawan untuk upaya pengembangan karirnya. Sedangkan sponsor adalah seseorang dalam perusahaan yang dapat memberikan dan menciptakan peluang bagi karyawan agar dapat mengembangkan karirnya.

#### 5. Dukungan dari para bawahan

Dukungan dari para bawahan menjadi hal yang penting dalam upaya mensukseskan tugas manajer yang bersangkutan dalam upaya memberikan kesempatan untuk tumbuh.

### **2.5.3 Prinsip-prinsip Pengembangan Karir**

Menurut Edwin B. Flippo (1995:273) dalam Muhlis (2018), terdapat lima prinsip dasar yang menjadi panduan dalam proses pengembangan karir diantaranya:

1. Kemampuan manajerial
2. Kemampuan fungsional teknis
3. Keamanan
4. Kreativitas
5. Otonomi independensi

### **2.5.4 Indikator Pengembangan Karir**

Pengembangan karir adalah proses upaya pribadi dari seorang karyawan agar dapat mencapai suatu rencana karir, dimana kegiatan ini perlu di dukung oleh perusahaan tempat bekerja. Adapun indikator-indikator karir menurut Hasibuan (2012:31) diantaranya:

1. Pendidikan
2. Pelatihan
3. Mutasi
4. Promosi jabatan

## 2.6 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, penulis akan mencari penelitian-penelitian penting dari penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian yang dilakukan. Penulis menggunakan penelitian terdahulu sebagai referensi dan bahan kajian untuk dapat mengembangkan penelitian yang akan penulis lakukan. Berikut beberapa hasil penelitian yang relevan dan memiliki hubungan dengan topik penelitian ini antara lain:

1. Nama peneliti : Marida Sinaga, Ahmad Badawy Saluy, Novawiyaguna dan tahun Kemalasari dan Abdul Bari, 2022.
  - Judul : *The Impact Of Compensation and Career Development On Turnover Intention With Job Satisfaction as Intervening Variable at PT Wijaya Machinery Perkasa.*
  - Hasil penelitian : Kompensasi dan pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.
  - Perbedaan : Pada penelitian terdahulu subjek yang digunakan adalah karyawan pada suatu perusahaan saja sehingga penyebaran data kurang luas sedangkan pada penelitian ini, subjek yang digunakan adalah karyawan perusahaan di Lampung sehingga terdapat beberapa instansi yang menjadi sampel.
  
2. Nama peneliti : Hadir Sugianto, Charis Afianto dan Moh Miftahul dan tahun Mizan, 2022.
  - Judul : Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap *Turnover Intention* Karyawan yang di Mediasi Oleh Kepuasan Kerja
  - Hasil penelitian : Kompensasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* dan sedangkan pengembangan karir

- berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*
- Perbedaan : Pada penelitian terdahulu subjek yang digunakan adalah karyawan pada perusahaan manufaktur di cikarang sedangkan pada penelitian ini subjek yang digunakan adalah karyawan perusahaan yang berada di Lampung.
3. Nama peneliti : Eka Kurnia Saputra, Zainiyah, Octojaya Abriyoso, dan dan tahun M.Rizki, 2022.
- Judul : Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT.Bintan Megah Abadi
- Hasil : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada PT.Bintan Megah Abadi
- penelitian
- Perbedaan : pada penelitian terdahulu, variabel bebas yang digunakan hanya satu variabel saja yaitu kompensasi sedangkan pada penelitian ini variabel bebas yang digunakan ada dua variabel yaitu kompensasi dan pengembangan karir.
4. Nama peneliti : Yusmita Hawari dan Madison, 2023.
- dan tahun
- Judul : Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Pegawai PT Godyear Indonesia Tbk Bogor.
- Hasil : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* di PT.Goodyear Indonesia Tbk Bogor.
- penelitian
- Perbedaan : Pada penelitian terdahulu variabel bebas yang digunakan hanya kompensasi sedangkan pada penelitian ini variabel yang digunakan yaitu kompensasi dan pengembangan karir. Selain itu subjek pada penelitian terdahulu hanya berfokus pada satu

instansi perusahaan saja sedangkan penelitian ini berfokus pada beberapa perusahaan yang ada di Lampung.

5. Nama peneliti : Netty Situmorang, Abdul Haeba Ramli dan Heru dan tahun Kreshna Reza, 2023.
- Judul : Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap *Turnover Intention* Melalui Kinerja Karyawan yang di Moderasi Oleh Budaya Organisasi
- Hasil penelitian : Pengembangan karir tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Budaya perusahaan tidak memoderasi hubungan antara pengembangan karir dengan kinerja karyawan. Dengan kata lain data tidak mendukung hipotesis.
- Perbedaan : pada penelitian terdahulu, variabel bebas yang digunakan hanya satu variabel saja yaitu pengembangan karir dan terdapat tambahan variabel moderator sedangkan pada penelitian ini variabel bebas yang digunakan ada dua variabel yaitu pengembangan karir dan kompensasi tetapi tidak menggunakan variabel mediasi.

## 2.7 Kerangka Berpikir

Menurut Gecko dan Fly dalam Zaki dan Marzolina (2016), *turnover intention* atau keinginan berpindah merupakan perilaku dari seorang karyawan yang dapat dilihat dari beberapa tanda antara lain absensi yang meningkat, mulai malas bekerja, naiknya keberanian untuk melanggar peraturan di tempat kerja, munculnya keberanian untuk menentang dan membantah atasan, maupun keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggungjawab karyawan yang sangat

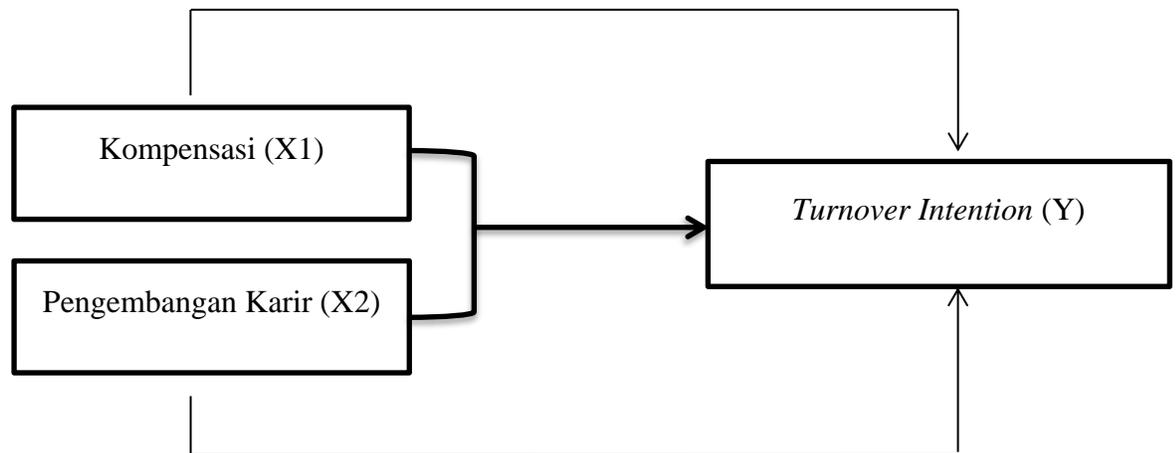
berbeda dari biasanya. *Turnover intention* dapat terjadi karena dipengaruhi beberapa faktor, seperti pemberian kompensasi bagi karyawan dan pengembangan karir karyawan dalam perusahaan.

Menurut Handoko dalam Pratama *et.al* (2015) kompensasi merupakan semua yang diterima oleh karyawan yang bertujuan sebagai balas jasa atas apa yang telah dikerjakan oleh seorang karyawan tersebut. Sedangkan menurut Martoyo dalam Pratama *et.al* (2015) kompensasi merupakan pengatur seluruh pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employees* baik yang langsung berupa uang maupun yang tidak berupa uang. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan oleh karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan di suatu perusahaan, karena dengan pemberian kompensasi berupa gaji, insentif, tunjangan dan sebagainya kepada karyawan maka karyawan dapat mencukupi kebutuhan sehari-harinya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widayanti & Yunia (2016), yang mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti karyawan merasa kompensasi sangat penting dan keinginan keluar dari perusahaan juga bergantung dari adanya kompensasi yang telah diberikan kepada karyawan.

Menurut Mangkunegara dalam Riantini *et al.* (2021), pengembangan karir adalah serangkaian proses yang bertujuan untuk meningkatkan kapasitas kerja individu untuk mencapai karir yang diinginkan yang bertujuan untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan saat ini dan di masa yang akan datang. Ketersedianya kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya akan membuat seorang karyawan termotivasi untuk memberikan pekerjaan yang lebih baik bagi tempat kerjanya, karena dengan adanya pengembangan karir maka karyawan akan berfikir bahwa mereka dapat bertahan lebih lama di tempat kerjanya dan melakukan pekerjaan yang lebih baik. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sugianto *et al.* (2022) yang mengatakan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*, yang berarti semakin banyak peluang

pengembangan karir yang diterima oleh karyawan maka karyawan akan berfikir untuk mempertahankan pekerjaannya serta akan mengurangi pemikirannya untuk keluar dari tempat kerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dikatakan bahwa turnover intention yang rendah dapat diakibatkan oleh pemberian kompensasi yang sesuai kepada karyawan dan adanya pengembangan karir yang pasti bagi karyawan. Adapun kerangka pemikiran dari penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



**Gambar 2.1 Kerangka Berpikir**

*Sumber: Data diolah peneliti (2023)*

Kerangka pemikiran yang disajikan pada gambar di atas menjelaskan bahwa kompensasi (X1) dan pengembangan karir (X2) berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y).

## 2.8 Hipotesis

Hipotesis dari penelitian ini adalah :

Ha1: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan perusahaan di Lampung.

Ho1: Kompensasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan perusahaan di Lampung.

Ha2: Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan perusahaan di Lampung.

Ho2: Pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan perusahaan di Lampung.

Ha3: Kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan perusahaan di Lampung.

Ho3: Kompensasi dan pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan perusahaan di Lampung.

### III. METODELOGI PENELITIAN

#### 3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah *explanatory research* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017), *explanatory research* adalah metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya. Penelitian kuantitatif adalah salah satu penelitian yang sistematis mengenai sebuah fenomena dengan mengumpulkan data yang dapat diukur menggunakan statistik dan menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis fenomena yang ingin diteliti.

Menurut Sidik Priadana dan Denok Sunarsi (2021), penelitian kuantitatif merupakan suatu investigasi sistematis mengenai suatu fenomena dengan mengumpulkan data-data yang dapat diukur menggunakan teknik statistik, matematika, atau komputasi. Kemudian menurut Sugiyono (2013), penelitian kuantitatif adalah metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan *instrument* penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini akan menganalisis pengaruh dari variabel bebas (X) yaitu kompensasi dan pengembangan karir dengan variabel terikat (Y) yaitu *turnover intention*.

#### 3.2 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan dari jumlah subjek yang akan diteliti oleh seorang peneliti guna mendapatkan data bagi penelitiannya. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas

dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dapat dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di provinsi Lampung dalam cakupan wilayah (Lampung Tengah, Lampung Timur, dan Bandar Lampung). Sampel adalah suatu bagian dari keseluruhan serta karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika populasi yang diambil terlalu besar, sehingga menyebabkan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang terdapat pada populasi, misal dikarenakan keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dalam populasi penelitiannya (Sugiyono, 2013).

Pada penelitian ini, metode pengambilan sampel yang digunakan adalah secara *non-probability sampling* yaitu secara *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2013), teknik *non-probability sampling* adalah teknik yang tidak memberikan peluang dan kesempatan yang sama kepada seluruh anggota populasi untuk menjadi sampel dari penelitian. Sedangkan Menurut Sugiyono (2013), teknik *purposive sampling* adalah teknik pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan dengan pertimbangan tertentu. Kriteria sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang:

1. Karyawan yang bekerja di Kabupaten/Kota Lampung Tengah, Lampung Timur dan Bandar Lampung.

Dalam menentukan sampel, penulis menggunakan rumus Lemeshow dikarenakan jumlah populasi yang tidak diketahui. Adapun rumus *Lemeshow* yaitu sebagai berikut :

$$n = \frac{Z^2 \times P(1-P)}{d^2}$$

*Sumber: Nanincova (2019)*

Keterangan:

N = jumlah sampel

Z = skor z pada kepercayaan 95% = 1,96

P = maksimal estimasi = 0,5

d = sampling error = 10%

Berdasarkan rumus di atas, maka jumlah sampel yang akan digunakan dapat dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{Z^2 \times P(1-P)}{d^2}$$

$$n = \frac{1,96^2 \times 0,5(1-0,5)}{0,1^2}$$

$$n = \frac{3,8416 \times 0,25}{0,01}$$

$$n = 96,04$$

$$n = 97$$

Berdasarkan rumus yang telah dihitung di atas, maka dapat diketahui bahwa jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini sebanyak 97 responden. Oleh karena itu, maka penyebaran kuesioner dalam penelitian ini akan dilakukan kepada karyawan di Provinsi Lampung.

**Tabel 3.1 Data Pekerja di Provinsi Lampung 2022**

Kabupaten/Kota	Pekerja
Lampung Barat	189.970
Tanggamus	306.824
Lampung Selatan	482.059
Lampung Timur	546.044
Lampung Tengah	741.282
Lampung Utara	278.121
Way Kanan	240.541
Tulang Bawang	217.660
Pesawaran	232.342
Pringsewu	217.033
Mesuji	103.977
Tulang Bawang Barat	142.522
Pesisir Barat	78.786

Bandar Lampung	522.166
Metro	88.639
Lampung	4.387.966

Sumber: Lampung.bps.go.id

Dalam penelitian ini sampel yang akan digunakan adalah pekerja yang bekerja di 3 Kabupaten/Kota di Provinsi Lampung. Berdasarkan tabel 3.1 di atas, maka Kabupaten/Kota yang akan dipilih diantaranya Lampung Tengah, Lampung Timur dan Bandar Lampung. Ketiga Kabupaten/Kota tersebut dipilih dikarenakan ketiga Kabupaten/Kota tersebut memiliki jumlah pekerja yang paling tinggi di Provinsi Lampung.

Maka, berdasarkan rumus *Lemeshow* dengan tingkat toleransi 5% penelitian ini membutuhkan sekitar 97 responden sebagai jumlah sampel dimana akan dibagi menggunakan *stratified sampling* untuk mengetahui sampel tiap Kabupaten/Kota di Provinsi Lampung yang diperlukan untuk mewakili 97 karyawan yang menjadi sampel responden yang didapat menggunakan rumus *lemeshow*. Maka perhitungannya dapat dilihat melalui rumus dibawah ini:

Rumus :

Jumlah pekerja (3 Kabupaten/Kota) = Lampung Tengah + Lampung Timur + Bandar Lampung = 741.282 + 546.044 + 522.166 = 1.809.492

$$\text{Lampung Tengah} = \frac{\text{pekerja}}{\text{jumlah pekerja (3 Kabupaten/Kota)}} \times \text{sampel}$$

$$\text{Lampung Tengah} = \frac{741.282}{1.809.492} \times 97 = 39,73$$

$$\text{Lampung Tengah} = 40 \text{ sampel}$$

$$\text{Lampung Timur} = \frac{\text{pekerja}}{\text{jumlah pekerja (3 Kabupaten/Kota)}} \times \text{sampel}$$

$$\text{Lampung Timur} = \frac{546.044}{1.809.492} \times 97 = 29,27$$

$$\text{Lampung Timur} = 29 \text{ sampel}$$

$$\text{Bandar Lampung} = \frac{\text{pekerja}}{\text{jumlah pekerja (3 Kabupaten/Kota)}} \times \text{sampel}$$

$$\text{Bandar Lampung} = \frac{522.166}{1.809.492} \times 97 = 27,99$$

$$\text{Bandar Lampung} = 28 \text{ sampel}$$

Jumlah sampel = Lampung Tengah + Lampung Timur + Bandar Lampung

$$= 40 + 29 + 28 = 97 \text{ sampel}$$

### 3.3 Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2013), skala pengukuran adalah kesepakatan yang dipakai sebagai acuan dalam menentukan panjang pendeknya suatu interval yang ada didalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut ketika digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan sebuah data kuantitatif. Dengan skala pengukuran ini maka nilai variabel yang diukur dengan menggunakan instrumen tertentu akan dapat dinyatakan dalam bentuk angka. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Menurut Sugiyono (2013), skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang maupun sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Tabel 3.2 Skala likert

Kode Jawaban	Keterangan	Skor atau Bobot Jawaban
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
N	Netral	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

Sumber : Sugiyono (2013)

### 3.4 Definisi Konseptual

Definisi konseptual merupakan pemaknaan dari konsep yang telah dibuat yang diungkapkan melalui kata-kata sehingga dapat membantu dan memudahkan peneliti dalam mengoperasikan konsep tersebut di lapangan. Pada penelitian ini, definisi konseptual yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi adalah seluruh pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan dari perusahaan tempatnya bekerja sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan.
2. Pengembangan karir adalah proses dalam kegiatan mempersiapkan karyawan agar dapat menduduki jabatan dalam organisasi maupun perusahaan yang akan dilakukan untuk masa mendatang.
3. *Turnover intention* adalah pemikiran dari seorang karyawan untuk dapat berhenti dan meninggalkan tempat kerjanya agar dapat mencari pekerjaan lain selain organisasinya

### 3.5 Definisi Operasional

Tabel 3.3 Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Item
Kompensasi (X1)	Seluruh pendapatan yang berbentuk uang, barang	a. Gaji b. Tunjangan c. Insentif	1. Gaji yang diberikan telah sesuai dengan

Variabel	Definisi	Indikator	Item
	<p>langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan dari perusahaan tempatnya bekerja sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan.</p>	<p>d. Fasilitas</p>	<p>beban kerja.            2. Gaji yang di terima mampu untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari.            3. Tempat bekerja menyediakan tunjangan yang dapat mendorong untuk memberikan potensi terbaik bagi perusahaan.            4. Tunjangan yang diberikan telah sesuai dengan kedudukan dalam perusahaan.            5. Insentif yang diberikan sesuai dengan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang di hasilkan.            6. Insentif yang diberikan telah sesuai dengan kedudukan dalam perusahaan.            7. Fasilitas yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan kedudukan dalam perusahaan.</p>
<p>Pengembangan karir (X2)</p>	<p>Proses dalam kegiatan mempersiapkan karyawan agar dapat menduduki jabatan dalam</p>	<p>a. Pendidikan            b. Pelatihan            c. Mutasi            d. Promosi jabatan</p>	<p>1. Pendidikan karyawan berpengaruh terhadap penempatan karyawan.</p>

Variabel	Definisi	Indikator	Item
	<p>organisasi maupun perusahaan yang akan dilakukan untuk masa mendatang.</p>		<ol style="list-style-type: none"> <li data-bbox="1097 262 1409 451">2. Perusahaan menyediakan pendidikan untuk pengembangan karir karyawan.</li> <li data-bbox="1097 451 1409 745">3. Karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk meningkatkan kompetensi diri, baik secara formal atau informal.</li> <li data-bbox="1097 745 1409 934">4. Saya memiliki berbagai kesempatan untuk mengikuti berbagai pelatihan.</li> <li data-bbox="1097 934 1409 1144">5. Perusahaan memberikan akses bagi karyawan untuk tumbuh melalui program pelatihan/kursus.</li> <li data-bbox="1097 1144 1409 1375">6. Tempat saya bekerja menyediakan promosi jabatan bagi karyawan yang berkompeten.</li> <li data-bbox="1097 1375 1409 1585">7. Perusahaan menempatkan posisi karyawan secara tepat sesuai dengan keahlian setiap karyawan.</li> <li data-bbox="1097 1585 1409 1837">8. Perusahaan menyediakan mutasi bagi karyawan baik posisi jabatan maupun lokasi pekerjaan.</li> </ol>

Variabel	Definisi	Indikator	Item
			9. Mutasi yang dilakukan perusahaan memberikan peluang untuk pengembangan karir karyawan.
<i>Turnover intention</i> (Y)	Pemikiran dari seorang karyawan untuk dapat berhenti dan meninggalkan tempat kerjanya agar dapat mencari pekerjaan lain selain organisasinya.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Niat untuk keluar</li> <li>b. Pencarian pekerjaan</li> <li>c. Memikirkan keluar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Karyawan sempat memiliki niat untuk meninggalkan pekerjaan.</li> <li>2. Karyawan mungkin akan keluar dari perusahaan ini jika ada kesempatan yang lebih baik.</li> <li>3. Karyawan mungkin akan meninggalkan pekerjaan ini dalam waktu dekat.</li> <li>4. saya memiliki keinginan mencari pekerjaan lain yang lebih baik diluar sana.</li> <li>5. Karyawan bekerja sembari mencari informasi mengenai pekerjaan baru.</li> <li>6. Karyawan sempat menghubungi teman dan saudara untuk menanyakan pekerjaan untuk dirinya.</li> <li>7. Karyawan akan keluar dari perusahaan ini apabila ada</li> </ul>

Variabel	Definisi	Indikator	Item
			tawaran dari perusahaan lain yang memberikan gaji lebih besar. 8. Karyawan memiliki pemikiran untuk keluar dari perusahaan.

### 3.6 Jenis Data

Pada penelitian ini, jenis pengumpulan data yang digunakan merupakan data primer dan data sekunder.

#### 3.6.1 Data Primer

Data primer adalah sumber data yang diperoleh langsung oleh peneliti dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Sumber data yang diperoleh oleh peneliti dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan perusahaan yang bekerja di provinsi Lampung.

#### 3.6.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh oleh seorang peneliti melalui sumber yang tidak langsung (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini, data sekunder yang diperoleh oleh peneliti bersumber dari beberapa *e-book*, jurnal ilmiah, artikel dan sumber lainnya yang dapat menjadi sumber pendukung dalam penelitian ini.

### 3.7 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan hal yang sangat penting dalam penelitian ini. Hal ini karena, data yang diperoleh dalam penelitian ini akan membantu penelitian untuk dapat menghasilkan data yang kuat dan dapat mendukung hasil penelitian secara lebih tepat. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

### **3.7.1 Kuesioner**

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis yang diberikan kepada responden untuk dapat dijawab (Sugiyono, 2013). Pada penelitian ini, kuesioner diberikan dan dibagikan kepada karyawan perusahaan yang bekerja di Provinsi Lampung. Kuesioner menggunakan pernyataan tertutup dengan menyertakan data diri responden di dalamnya. Dalam pernyataan tertutup yang diberikan, pernyataan dalam kuesioner menggunakan skala likert untuk mengukur pernyataan tersebut. Dalam penelitian ini, skala yang digunakan untuk mengukur pernyataan pada penelitian ini diberikan skala sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), netral (N), setuju (S) dan sangat setuju (SS).

### **3.7.2 Studi Pustaka**

Studi pustaka adalah teknik pengumpulan data dengan cara memahami dan mempelajari teori-teori yang menjadi sumber data-data yang sesuai dengan literatur penelitiannya. Sumber tersebut dapat dicari melalui berbagai sumber seperti buku, jurnal ilmiah, *e-book*, artikel dan sumber-sumber lainnya (Adlini *et al.*, 2022).

## **3.8 Uji Instrumen**

### **3.8.1 Uji Validitas**

Uji validitas merupakan tingkat dimana alat pengukur mengukur keabsahan suatu instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2012), uji validitas menyatakan bahwa suatu instrumen dinyatakan valid apabila instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang harusnya diukur. Suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Pada uji validitas menunjukan seluruh butir pertanyaan dikatakan valid apabila:

1. Jika nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka kuesioner tidak valid.
2. Jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka kuesioner valid.

Rumus:

$$r_{11} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n\sum x^2 - (\sum x)^2(n\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

*Sumber: rumus uji validitas menurut Sugiyono (2018)*

Keterangan :

- N = jumlah sampel
- $\sum x$  = skor variabel (jawaban responden)
- $\sum y$  = Skor total dari variabel untuk responden ke-n
- $(\sum x)^2$  = jumlah kuadrat skor  $\sum x$
- $(\sum y)^2$  = jumlah kuadrat skor  $\sum y$
- $\sum XY$  = jumlah skor hasil kali X dan Y
- $\sum x^2$  = jumlah skor hasil kuadrat dalam distribusi x
- $\sum y^2$  = jumlah skor hasil kuadrat dalam distribusi y

### 3.8.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2012), uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur sama. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran sebanyak dua kali atau lebih terhadap permasalahan yang sama dan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Untuk menguji keandalan kuisisioner yang digunakan maka menggunakan analisis berdasarkan Koefisien *Cronbach Alpha*. Koefisien *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala indikator yang ada dengan keyakinan tingkat kendala. Indikator dapat diterima apabila koefisien alpha di atas 0,70. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70.

Rumus :

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

*sumber: rumus uji reabilitas menurut Sugiyono (2018)*

Keterangan:

$r_{11}$  = Koefisien reabilitas instrument

K = jumlah butir pertanyaan

$\sum S^2 =$  jumlah varian butir

$\sum^2 =$  jumlah varian total

### **3.9 Teknik Analisis Data**

#### **3.9.1 Analisis Statistik Deskriptif**

Analisis statistik deskriptif merupakan suatu metode dalam pengorganisasian dan analisis data kuantitatif untuk memperoleh gambaran yang teratur mengenai suatu kegiatan. Penelitian deskriptif berfokus pada penjelasan sistematis atas fakta-fakta yang diperbolehkan saat penelitian dilakukan. Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskriptif suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, nilai maksimum dan nilai minimum.

#### **3.9.2 Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik merupakan tahap awal yang digunakan sebelum analisis regresi linear berganda. Uji asumsi klasik dilakukan untuk menilai apakah di dalam sebuah model regresi linear OLS terdapat masalah-masalah asumsi klasik. Selain itu, pengujian ini dilakukan agar dapat memberikan kepastian agar koefisien regresi tidak bias serta konsisten dan memiliki ketepatan dalam estimasi. Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui normalitas residual, multikolinearitas, autokorelasi dan heteroskedastisitas pada model regresi. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas dan autokorelasi.

### 3.9.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas menurut Ghozali (2006), bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dapat dilihat dan dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal pada grafik. Dalam uji normalitas yang di uji adalah nilai residunya saja dan tidak setiap variabel. Dalam penelitian ini digunakan uji normalitas dengan nama *kolmogorof-smirnov*. Uji *koimogorof-smirnov* dilakukan dengan membandingkan sebaran data penelitian dengan sebaran normal baku yang dimana sebaran normal baku tersebut dibagikan dalam bentuk *z-score*. Pedoman pengambilan keputusan yang dipakai dalam uji *Kolmogorov-smirnov* adalah:

1. Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka distribusi data tidak normal,
2. Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka distribusi data normal.

### 3.9.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas yaitu bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi linear ditemukannya korelasi antar variabel bebas atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang tinggi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkolerasi maka variabel-variabel ini tidak *arthogonal* (nilai korelasi tidak sama dengan nol). Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat *tolerance* (TOL) dan *variance inflation faktor* (VIF).

1. Jika nilai (TOL) *tolerance* diatas 0,1 dan  $VIF \leq 10$ , maka antar variabel independen tidak terjadi multikolinearitas.
2. Jika nilai (TOL) *tolerance* di bawah 0,1 dan  $VIF \geq 10$ , maka antar variabel independen terjadi multikolinearitas.

### 3.9.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2006), uji heteroskedastisitas yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk dapat menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari

*residual* suatu pengamatan yang lainnya. Cara untuk dapat mendeteksi bahwa ada atau tidak adanya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik *scatterplot*. Jika terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar secara acak, maka tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi tersebut layak untuk dipakai.

### 3.9.2.4 Uji Auto Korelasi

Menurut Ghozali (2006), uji auto korelasi bertujuan sebagai penguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antar kesalahan pengganggu (*residual*) pada periode  $t$  dengan kesalahan pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Cara pendeteksi ada tidaknya autokorelasi yaitu dengan uji Durbin-Watson (DW test).

$$Df_1 = k - 1$$

$$Df_2 = n$$

$$Df = dL \text{ \& \; } Du$$

Keterangan :

N = Sampel

K = Variabel

dL & dU = tabel durbin watson

Model regresi yang baik adalah model regresi yang bebas dari autokorelasi. Pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi berdasarkan pada ketentuan:

1. Jika  $d < dL$  atau  $d > 4-dL$  maka hipotesis nol ditolak, artinya terdapat autokorelasi.
2. Jika  $Du < d < 4-dU$  maka hipotesis nol diterima, artinya tidak terdapat autokorelasi.
3. Jika  $dL < d < dU$  atau  $4-Du < d < 4-dL$  artinya tidak ada kesimpulan.

### 3.9.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur dua atau lebih variabel pada variabel dependen. Variabel bebas (independen) pada penelitian ini adalah kompensasi dan pengembangan karir sedangkan variabel terikat (dependen) adalah *turnover intention*. Berikut ini adalah persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini yaitu :

$$Y = a + 1X_1 + 2X_2 + e$$

*Sumber: rumus analisis regresi linear berganda menurut Sugiyono (2018)*

Keterangan :

Y = turnover intention

a = Konstanta

1,2 = koefisien regresi

X<sub>1</sub> = kompensasi

X<sub>2</sub> = pengembangan karir

e = epsilon

### 3.10 Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan suatu uji yang dilakukan dengan tujuan untuk memutuskan apakah hipotesis dapat diterima atau ditolak. Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh terhadap turnover intention pada karyawan perusahaan di Bandar Lampung. Untuk menguji pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), maka dilakukan dengan menggunakan uji parsial (uji t), uji simultan (uji F) dan uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>).

#### 3.10.1 Uji Parsial

Uji parsial dilakukan agar dapat mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan agar mengetahui

apakah pengaruh yang diperoleh memang nyata atau secara kebetulan saja. Cara yang digunakan yaitu dengan melihat hasil *output* uji parsial pada SPSS pada tabel *coefficient* yang menunjukkan variabel independen secara parsial berpengaruh pada variabel dependen jika *p value* ( pada kolom sig) pada masing-masing variabel independen  $\leq$  *level of significant* yang ditentukan.

Rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1-r^2}}$$

sumber: *Rumus Uji Parsial Menurut Sugiyono (2018)*

Keterangan:

t = uji pengaruh parsial

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

Pengujian uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat pada tingkat signifikannya  $\alpha = 5\%$  (tingkat kepercayaan 95%) dan derajat kebebasan pembilang  $dk = (n-k-1)$  dimana  $k =$  jumlah regresi dan  $n =$  jumlah observasi (ukuran sampel). Dalam melakukan uji t, dapat digunakan penyusunan hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ). Dengan cara pengujian uji parsial atau uji t adalah:

1. Penentuan kriteria uji

Penentuan kriteria uji berdasarkan perbandingan antara nilai t hitung yang diperoleh dengan t tabel. Jika nilai hitung lebih besar dari t tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

2. Penentuan hipotesis:

$H_a$  diterima jika  $T_{hitung} > T_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$

$H_0$  diterima jika  $T_{hitung} < T_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$

$H_a$  diterima jika signifikan  $< \alpha = 0,05$

$H_0$  diterima jika signifikan  $> \alpha = 0,05$

### 3.10.2 Uji Simultan

Uji simultan (uji f) merupakan uji yang digunakan untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Terdapat dua cara dalam pengujian hipotesis menggunakan uji f. yang pertama dengan membandingkan nilai signifikansi (sig) atau nilai probabilitas hasil *output* anova. Kedua dengan membandingkan nilai f hitung dengan nilai f tabel. Berdasarkan nilai signifikansi (sig) dari *output* anova, maka:

1. jika nilai sig < 0,05, maka hipotesis diterima.
2. Jika nilai sig > 0,05, maka hipotesis ditolak.

Rumus:

$$F \text{ hitung} = \frac{R^2/K}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

*Sumber: rumus uji simultan menurut Sugiyono(2018)*

Keterangan:

R<sup>2</sup>: koefisien determinan

N: jumlah sampel

K: jumlah variabel independen

Pengujian ini dilakukan pada tingkat signifikansi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah 95% atau dengan kata lain tingkat signifikannya  $\alpha = 5\%$  (tingkat kepercayaan 95%) dan derajat kebebasan pembilang  $df_1 = (k-1)$  serta derajat kebebasan penyebut  $df_2 = (n-k)$ . Dimana  $k$  yang merupakan banyaknya koefisien model regresi linear dan  $n$  merupakan jumlah pengamatan. Dalam melakukan uji F, dapat digunakan penyusunan hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ). Dengan cara pengujian uji simultan atau uji F adalah:

- a.  $H_a$ : Variabel kompensasi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada karyawan perusahaan di Lampung.

- b. Ho: Variabel kompensasi dan pengembangan karir secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada karyawan perusahaan di Lampung.

Kriteria pengambilan keputusan yaitu:

- a. H1 diterima  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$
- b. H1 ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$

### 3.10.3 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi merupakan mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menerangkan variabel-variabel dependen sangat terbatas. Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu ( $0 < R^2 < 1$ ) yang artinya apabila  $R^2$  mendekati nol, maka variabel independen tidak mampu menjelaskan atau menerangkan variabel dependen. Namun, apabila  $R^2$  mendekati satu, maka variabel independen mampu menjelaskan atau menerangkan variabel dependen.

$$D = R^2 \times 100\%$$

*Sumber : Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) menurut Sugiyono (2018)*

Keterangan :

D = koefisien determinasi

$R^2$  = koefisien korelasi yang dikuadratkan

**Tabel 3.4 Pedoman Interpretasi Koefisien Determinasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat kuat

*Sumber: Sugiyono (2019)*

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai kompensasi dan pengembangan karir terhadap *turnover intention* karyawan di Provinsi Lampung, maka dapat diambil beberapa kesimpulan diantaranya:

1. Penelitian ini membuktikan adanya pengaruh yang negatif dan signifikan antara variabel kompensasi (X1) terhadap *turnover intention* (Y) pada karyawan di Provinsi Lampung. Dengan pemberian kompensasi yang sesuai dan memadai yang dilakukan oleh perusahaan maka karyawan akan berfikir ulang untuk tidak meninggalkan pekerjaannya dan tidak akan mencari pekerjaan baru diluar perusahaan.
2. Penelitian ini membuktikan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel pengembangan karir (X2) terhadap *turnover intention* (Y) pada karyawan di Provinsi Lampung. Dengan tersedianya pengembangan karir disuatu perusahaan maka karyawan akan merasa potensi dan kemampuannya akan berkembang sehingga seorang karyawan akan memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik lagi di luar perusahaan dengan posisi, jabatan, gaji, lokasi yang lebih baik.
3. Penelitian ini membuktikan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kompensasi (X1) dan pengembangan karir (X2) secara simultan terhadap *turnover intention* (Y) pada karyawan di Provinsi Lampung. Dengan tersedianya kompensasi dan pengembangan karir disuatu perusahaan, maka *turnover intention* pada karyawan dapat mengalami peningkatan. Hal tersebut dapat dikarenakan terdapat faktor lain diantaranya beban kerja, keluarga, kepuasan kerja dan sebagainya.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan kesimpulan yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap *turnover intention* karyawan di Provinsi Lampung, maka saran-saran yang dapat diberikan adalah:

### 1. Bagi Perusahaan

Disarankan bagi perusahaan yang berada di Provinsi Lampung untuk dapat memperhatikan pemberian kompensasi dan ketersediaan pengembangan karir bagi karyawannya. Pemberian kompensasi yang perlu diperhatikan diantaranya dalam pemberian gaji, pemberian tunjangan, pemberian insentif dan pemberian fasilitas bagi karyawan yang bekerja. Selanjutnya, disarankan bagi perusahaan yang berada di Provinsi Lampung untuk memperhatikan ketersediaan pengembangan karir bagi karyawan diantaranya ketersediaan pelatihan untuk karyawan, pendidikan bagi penopang pengembangan potensi diri, ketersediaan mutasi dan promosi jabatan bagi karyawan. Dengan hal ini, maka perusahaan dapat mencegah terjadinya *turnover intention* pada karyawan sehingga karyawan akan tetap bertahan di tempat kerjanya dan tidak akan mencari tempat kerja lain diluar perusahaan.

### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini telah memfokuskan pada pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap *turnover intention*. Namun terdapat faktor dan pengaruh lain yang juga dapat mempengaruhi terjadinya *turnover intention* pada karyawan di perusahaan seperti komitmen organisasi, kepuasan kerja, lama bekerja dan sebagainya. Selain itu, peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan dan mengkaji ulang pada variabel kompensasi dan pengembangan karir secara lebih spesifik dan lebih luas lagi serta berkaitan dengan *turnover intention* pada karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M., Catio, M., Supriadi, A., Ani Kusumaningsih, C., Kohar, M., Andri Priadi, M., Andi Yusniar Mendo, M., Lisda Asi SPd, M. L., Robiyati Podungge, Ms., Afriyana Amelia Nuryadin, M. H., Agus Hakri Bokingo, M., & Fiesty Utami, Ms. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Kunststoff International* (Vol. 106, Issue 1).
- Adlini, M. N., Dinda, A. H., Yulinda, S., Chotimah, O., & Merliyana, S. J. (2022). Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 6(1), 974–980. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v6i1.3394>
- Al Rinadra, M., Fauzi, A., Galvanis, W. J., Unwalki, J., Awwaby, M., Satria, H., & Darmawan, I. (2023). Analisis Manajemen Talenta, Pengembangan Karir, dan Pengembangan Talenta Terhadap Kinerja Karyawan (Tinjauan Literatur). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 04(06), 752–767. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Andi Pratama Moehammad Soe, S., & Hakam Gunawan Eko Nurtjahjono, oed. (2015). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Persero Regional Office Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 25(1), 1–8.
- Anggraeni, M., & Surya Perdhana, M. (2012). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention Di Pt. Hillconjaya Sakti, Cakung, Jakarta Timur. *Diponegoro Journal of Management*, 5(4), 1–10. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Ariyanti, N. P. S., & Suartina, I. W. (2021). “Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention melalui Job Satisfaction pada PT. Super Horeca Niaga Denpasar.” *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(4), 1119–1129.
- Arsih, R. B., S, S., & Susubiyani, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(2), 97–115. <https://doi.org/10.32528/jsmbi.v8i2.1787>

- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (BPJS Ketenagakerjaan Cabang Belawan). *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Etnaningtiyas, A. P. (2011). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Intensi Turnover Pada Karyawan PT. Alenatex Bandung*. 1–144.
- Firdaus, A. (2017). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TURNOVER INTENTION (Studi Pada Karyawan Perusahaan Jasa Multi Finance Di Kota Jambi). *EKONOMIS: Journal of Economics and Business*, 1(1), 1. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v1i1.2>
- Hadir Sugianto, Charis Afianto, & Moh Miftahul Mizan. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 2(1), 97–108. <https://doi.org/10.37366/master.v2i1.471>
- Hakim, M. L. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Kesempatan Promosi terhadap Turnover Intention. *Universitas Negeri Yogyakarta*, 5(6), 616–625.
- Harianja, O. J. (2009). *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Dan Kepercayaan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Di PT Indomarco Prismatama Cabang ....* <https://repository.unair.ac.id/6064/>
- Hartini, Ramaditya, M., Irwansyah, R., Putri, D. E., Ramadhani, I., Wijiharta, Bairizki, A., Firmadani, F., Febrianty, Suandi, Julius, A., Pangarso, A., Satriawan, D. G., Indiyati, D., Sudarmanto, E., Panjaitan, R., Lestari, A. S., & Farida, N. (2021). Perilaku Organisasi. In *Perilaku Organisasi*.
- Ilham, M., Idris, R., Tafsir, M., Kadir, A., & Buyamin, B. (2022). Kontribusi Kepuasan Sebagai Pemediasi Dalam Menjelaskan Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(3), 1713–1731. <https://doi.org/10.31955/mea.v6i3.2536>
- Indiarti, E. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *Skripsi*.
- Indrastuti, S. (2020). Manajemen sumberdaya manusia strategik. In *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*.
- Izmi Maghfira dan Asrizal Efendi. (2022). Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan jufrizen. *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Organisasi (JUMBO)*, 2(e-ISSN 2502-4175), 15.

- Kharismawati, D. A. P., & Dewi, I. G. A. M. (2016). *Pengaruh Komitmen Organisasional, Dukungan Sosial, Dan Iklim Etika Terhadap Turnover Intention* (Vol. 5, Issue 2).
- Kristina, J., Tahulending, K., Program, ☒, D-Iii, S., Bisnis, A., Bisnis, J. A., & Pontianak, P. N. (2022). BERKALA ILMIAH MAHASISWA ADMINISTRASI BISNIS ISSN: MANFAAT PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN PADA PT TRAKTOR NUSANTARA CABANG PONTIANAK. *Hal, 1*(1), 20–23. <https://doi.org/10.31573/bimanis.v1i1.29>
- Kumbara, V. B. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Padang. *Jurnal Ekobistek, 7*(1), 43–50. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v7i1.11>
- Lumiu, C. A., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis, 9*(3), 93. <https://doi.org/10.35797/jab.9.3.2019.25518.93-100>
- Madison, & Hawari, Y. (2023). Pengaruh kompensasi terhadap turnover intention pegawai PT goodyear Indonesia TBK Bogor. *Jurnal Manajemen Diversitas, 3*(1), 77–94.
- Marnis & Priyono. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Meiliawati, R., Susanto, H., & Siswanti, Y. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Turnover Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen, 10*, 988–997.
- Melky, Y. (2015). Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Pindah Kerja (Turnover Intention) Karyawan PT Rejeki Abadi Sakti Samarinda. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi, 3*(1), 98–111. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v3i1.3758>
- Mirza Setyawan Ajiputra, A. Y. (2016). Analisis Pengaruh Job Insecurity Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada PDAM Kabupaten Semarang). *Diponegoro Journal of Management, 5*(1), 1–15. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Muhammad, A. S. (2016). *Perilaku Organisasi*. <https://scholar.google.co.id/citations?user=ISvC8YYAAAAJ&hl=id>

- Muhlis, M., . S., & . R. (2018). Pelatihan dan Pemoivasian Terhadap Pengembangan Karir Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 45. <https://doi.org/10.32832/manager.v1i1.1437>
- Mujanah, S. (2020). Manajemen Kompensasi. In *Manajemen kompensasi / Dr. M. Kadarisman* (Vol. 3).
- Nanincova, N. (2019). Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Noach Cafe and Bistro. *Agora*, 7(2), 1–5.
- Nihayah, A. Z. (2019). Pengolahan Data Penelitian Menggunakan Software SPSS 23.0. *UIN Walisongo Semarang*, 1–37. <https://ebooks.com>
- Ni Luh Eva Riantini, I Wayan Suartina, & I Gede Aryana Mahayasa. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention. *Journal of Applied Management Studies*, 2(2), 79–90. <https://doi.org/10.51713/jamms.v2i2.34>
- Oktaviani, H., & Budiono. (2018). Hilin Oktaviani, Pengaruh Work Life Balance dan Perceived Organizational Support terhadap Turnover Intention melalui Organizational Commitment sebagai Variabel Intervening pada PT Berlian Jasa Terminal Indonesia 58. *Jurnal Mahasiswa Universitas Negeri Surabaya*, 58–72.
- Oktaviani, R. N., & Pramusinto, H. (2019). Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Disiplin, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi. *Economic Education Analysis Journal*, 8(2), 814–833. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v8i2.31518>
- Prajitno, S. B. (2013). Metodologi penelitian kuantitatif. *Jurnal. Bandung: UIN Sunan Gunung Djati.(tersedia Di Http://komunikasi. Uinsgd. Ac. Id)*, 1–29.
- Purwati, A. A., Salim, C. A., & Hamzah, Z. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 370(3), 370–381. <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/index>
- Putri, aulia, & Rumangkit, S. (2017). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt.Ratu Pola Bumi (Rpb) Bandar Lampung. *Prosiding Seminar Nasional Darmajaya*, 229–244. <https://jurnal.darmajaya.ac.id/index.php/PSND/article/view/852>
- putu agung, anak agung, & Yuesti, A. (2013). *Metode Penelitian Bisnis Kuantitatif Dan Kualitatif Edisi Ke-1* (Vol. 1).

- Ramadhani, R., Fikri, K., & Ramadhan, R. R. (2023). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Garuda Ekspres Nusantara Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(1), 444–458.
- Ratnawati, H., & Putranti, D. (n.d.). *Turnover Intention Penerbit Cv.Eureka Media Aksara*.
- Redafanza, F., Ahluwalia, L., & Devita, A. (2023). Pengaruh Job Insecurity dan Role Overload Terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Z di Bandar Lampung. *Strategy of Management and Accounting through Research and Technology*, 2(2), 11–22.
- Saputra, E. K., Zainiyah, Z., Abriyoso, O., & Rizki, M. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Bintang Megah Abadi. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(2), 1491. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.2.1491-1500.2022>
- Sinaga, M., Saluy, A. B., Kemalasari, N., & Bari, A. (2022). The Impact of Compensation and Career Development on Turnover Intention with Job Satisfaction as Intervening Variable at PT Wijaya Machinery Perkasa. *Dinasti International Journal of Economics, Finance and Accounting*, 3(5), 551–563.
- Situmorang, N., Ramli, A. H., & Reza, H. K. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Melalui Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Budaya Organisasi. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(3), 633. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i3.890>
- Sugiono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Issue April).
- Sugiyono. (2021). *Jurnal bisnis mahasiswa. Bisnis Mahasiswa*, 215–224. 77–92.
- Suhartini, S. (2009). Keadilan dalam Pemberian Kompensasi. *Jurnal Siasat Bisnis, ed(khus)*, 103–114. <https://doi.org/10.20885/jsb.ed.khus.art7>
- Sukwadi, R., & Meliana, M. (2014). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan turnover intention karyawan usaha kecil menengah. *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*, 3(1), 1–9. <https://www.neliti.com/publications/127552/faktor-faktor-yang-mempengaruhi-kinerja-dan-turn-over-intention-karyawan-usaha-k>
- Tarsidi, D. (2007). *Teori Perkembangan Karir Diintisarikan dari Zunker, Vernon G. (1986). Career Counseling: Applied Concepts of Life Planning. Second Edition. Chapter 2: Theories of Career Development. Monterey, California: Brooks / Cole Publishing Company.* 1–31.

- Trisliatanto, D. A. (2016). Analisis Faktor-Faktor Pengembangan Karir Pustakawan. *Palimpsests*, 2(7), 145–157.
- Widayati, C., & Yunia, Y. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen*, 20(3), 387–401. <https://doi.org/10.24912/jm.v20i3.14>
- Widjaja, D., Kristiani, S., & Marcella, E. (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Job Hopper di Industri Perhotelan di Indonesia. *Jurnal PETRA*, 6(2), 90–101.
- Widyanti, R., & Basuki, M. S. (2021). *Perilaku Organisasi (Teori dan Konsep) Jilid 1*.
- Zaki, H., & Marzolina. (2016). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja pada karyawan PT. Adira Quantum Multifinance cabang Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 8(3), 1–23. <https://jtmb.ejournal.unri.ac.id/index.php/JTMB/article/view/5598/5229>