

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION

Handarini Cinta Wati^{1*}, Fajar Ardiansyah², Burhanudin³
^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Janabadra, Yogyakarta
Jl. Tentara Rakyat Mataram 55-57 Yogyakarta
burhanudin@janabadra.ac.id*

*corresponding author

Abstract

This study aims to: (1) examine the effect of career development on turnover intention; and (2) examine the effect of compensation on turnover intention. The population in this study were 123 employees of PT. Telkom Access Yogyakarta. The data collection technique used a questionnaire, while the data analysis technique used multiple linear regression. The research results found that career development had an influence on turnover intention and compensation had no influence on turnover intention.

Keywords: Career Development, Compensation, Turnover Intention

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) menguji pengaruh pengembangan karir terhadap *turnover intention*; dan (2) menguji pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*. Populasi dalam penelitian ini adalah 123 karyawan PT. Telkom Akses Yogyakarta. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, sedangkan teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menemukan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* dan kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*.

Keywords: Pengembangan Karir, Kompensasi, Turnover Intention

PENDAHULUAN

Salah Satu aset penting bagi perusahaan adalah sumber daya manusia atau karyawan. Sebagai aset penting, maka karyawan perlu dikelola dengan tepat agar dapat memberikan kontribusi terbaik mereka bagi perusahaan. Selain itu karyawan juga perlu dipertahankan agar tidak pindah atau keluar dari perusahaan. Salah satu fungsi penting dari manajemen sumber daya manusia adalah pemeliharaan karyawan. Pemeliharaan adalah usaha yang dilakukan oleh perusahaan untuk mempertahankan dan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan, agar loyal serta bekerja produktif untuk mencapai tujuan perusahaan. Pemeliharaan karyawan perlu mendapatkan perhatian serius dari manajer perusahaan, sebab jika kurang diperhatikan maka semangat kerja, sikap dan loyalitas karyawan cenderung akan menurun, absensi meningkat, disiplin menurun, serta *turnover* karyawan meningkat [1].

Gejala awal adanya karyawan yang pindah atau keluar dari perusahaan adalah adanya niat pindah (*turnover intention*). Berdasarkan studi pendahuluan dengan beberapa karyawan PT. Telkom Akses Yogyakarta, ada kecenderungan bahwa mereka memiliki keinginan atau niat untuk pindah ke perusahaan lain jika memungkinkan. Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD PT. Telkom Akses Yogyakarta, hampir setiap tahun selalu ada karyawan yang mengundurkan diri atau pindah ke tempat lain. Beberapa karyawan yang keluar tersebut, telah diterima di perusahaan lain. Secara teoritis *turnover intention* antara lain dipengaruhi oleh pengembangan karir dan kompensasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan, pengembangan karir di perusahaan tersebut relatif sulit. Hasil wawancara dengan beberapa karyawan yang sudah bekerja minimal 4 tahun, sampai saat ini mereka belum merasakan adanya kenaikan posisi atau karir. Bahkan mengaku bersedia untuk meninggalkan perusahaan tempat bekerjanya saat ini jika ada tawaran di perusahaan yang lebih baik. Selain itu kompensasi yang mereka terima masih belum sesuai yang diharapkan, meskipun gaji sudah sesuai dengan upah minimum kota Yogyakarta. Beberapa karyawan menganggap bahwa kompensasi yang mereka terima selama ini belum adil, karena tidak ada perbedaan antara staf dan teknisi. Hal ini membuat karyawan menjadi tidak puas dan seringkali berniat untuk pindah ke perusahaan lain. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk

(1) menguji pengaruh pengembangan karir terhadap *turnover intention*; dan (2) menguji pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap *Turnover Intention*

Karir adalah urutan posisi yang terkait dengan pekerjaan yang diduduki oleh seorang karyawan sepanjang hidupnya. Posisi tersebut bisa dimulai dari posisi staf, pimpinan tingkat bawah, pimpinan menengah, sampai dengan pimpinan puncak [2]. Sedangkan pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu para karyawan untuk merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan, agar karyawan dan perusahaan dapat mengembangkan dirinya secara maksimal [3]. Selain perlu mendapatkan dukungan dari organisasi, pihak yang paling bertanggungjawab dalam perencanaan dan pengembangan karir adalah karyawan itu sendiri.

Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam menentukan jalur karir, tujuan karir, dan pengembangan karir antara lain adalah: (1) perlakuan yang adil dalam berkarir; (2) kepedulian para atasan; (3) informasi tentang berbagai peluang promosi; (4) minat untuk dipromosikan; dan (5) tingkat kepuasan [4]. Salah satu tujuan pengembangan karir adalah untuk mengurangi *turnover* dan biaya kepegawaian. Program pengembangan karir yang dilaksanakan oleh perusahaan dapat mengurangi *turnover* dan biaya kepegawaian menjadi lebih efektif [3]. Berbagai studi menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Hasil studi Ahmadi et al. [5] menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara pengembangan karir terhadap *turnover intention* Karyawan RSUD Kota Pontianak. Putra et al. [6] dari hasil penelitiannya menemukan bahwa terdapat hubungan negatif antara pengembangan karir dengan *intensi turnover* karyawan PT. Benua Penta Global. Hasil riset Marcella dan Ie [7] dengan populasi karyawan pada PT. XYX, menemukan bahwa pengembangan karir mempunyai dampak negatif pada *turnover intention*.

Hasil studi Misbakhudin et al. [8] menemukan adanya pengaruh negatif dan signifikan pengaruh pengembangan karir terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Anugerah Jaya Maju Abadi Semarang. Putra dan Silvia [9] dalam studinya menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Sari Buah Sawit (SBS) Kinali. Sementara itu Sudnanti dan Wijayanti [10] dengan subjek karyawan yang bekerja pada Kayumanis Nusa Dua Private Villa & Spa, menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian terdahulu menunjukkan adanya perbedaan temuan mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan adanya inkonsistensi antara hasil penelitian yang satu dengan hasil penelitian yang lain. Hal ini membuka peluang untuk melakukan penelitian lebih lanjut. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1: pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention*

Kompensasi adalah semua pendapatan baik yang berbentuk uang dan barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa mereka kepada perusahaan. Berdasarkan definisi tersebut kompensasi dapat berbentuk uang maupun barang. Kompensasi dapat dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi langsung seperti gaji, upah, insentif, dan kompensasi tidak langsung atau kesejahteraan. Salah satu tujuan pemberian kompensasi adalah untuk menjaga stabilitas karyawan. Jika kompensasi yang diberikan kepada karyawan dirasa adil dan layak, serta kompetitif, maka stabilitas karyawan akan lebih terjaga, dan *turnover* menjadi rendah [1]. Oleh sebab itu tujuan pemberian kompensasi antara lain untuk mengurangi *turnover* karyawan.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*, dengan hasil yang bervariasi. Hasil penelitian Gani et al. [11] menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan pada *turnover intention*, pada perusahaan tambang di Kalimantan. Hasil studi Misbakhudin et al. [8] menunjukkan adanya pengaruh negatif dan signifikan kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Anugerah Jaya Maju Abadi Semarang. Studi Nugroho dan Darmawati [12] menemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Circle K Indonesia Utama Cabang Yogyakarta.

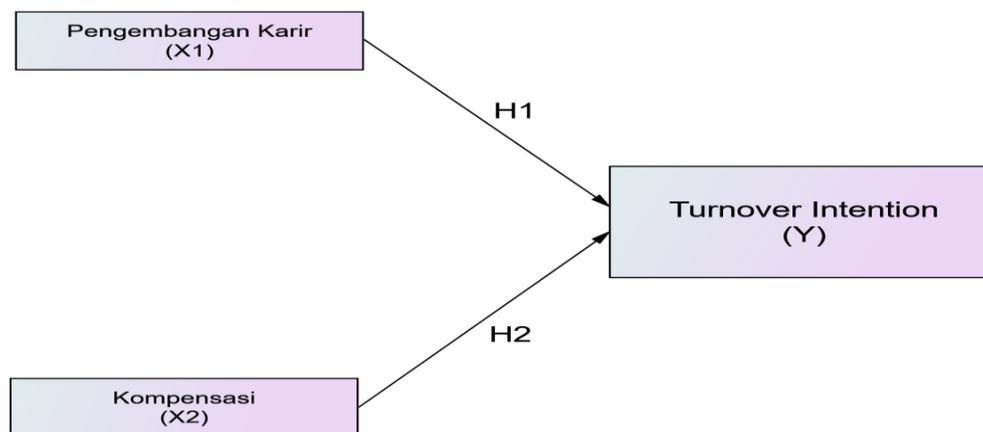
Purwati et al. [13] dalam penelitiannya menemukan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Sumatera Inti Seluler Pekanbaru. Hasil riset Putra dan Silvia [9] menemukan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Sari Buah Sawit (SBS) Kinali. Penelitian Saputra et al. [14] dengan responden karyawan pada PT. Bintang Megah Abadi, menemukan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Hasil studi Waskito dan Putri [15] dengan subjek karyawan *office* pada PT. Cipta Nugraha Contrindo menemukan adanya pengaruh negatif dan signifikan antara kompensasi dengan *turnover intention*. Wijayanti dan Anisa [16] dalam studinya menemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Tanjung Kreasi Parquet Industri (TKPI) Temanggung.

Hasil penelitian terdahulu tersebut menghasilkan kesimpulan yang bervariasi mengenai pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini menunjukkan adanya inkonsistensi hasil, sehingga masih terjadi kesenjangan atau gap mengenai hasil penelitian. Untuk itu perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengungkap terjadinya inkonsistensi ini. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H2: kompensasi memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, selanjutnya dapat dibuat kerangka teoritis yang menggambarkan hubungan antar variabel, yaitu variabel pengembangan karir, kompensasi, dan *turnover intention*. Gambar berikut adalah kerangka teoritis dalam penelitian ini.



Gambar 1. Kerangka Teoritis

METODE

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, yang bertujuan untuk menguji teori dengan cara menguji hubungan antara variabel. Variabel yang akan diuji dalam penelitian ini terdiri dari variabel pengembangan karir (X1), kompensasi (X2), dan kepuasan kerja (Y). Pengembangan karir didefinisikan sebagai aktivitas kepegawaian yang membantu para karyawan untuk merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan, agar karyawan dan perusahaan dapat mengembangkan dirinya secara maksimal. Pengembangan karir diukur dengan 5 indikator yaitu perlakuan yang adil dalam karir, kepedulian atasan, informasi tentang peluang promosi, adanya minat untuk dipromosikan, dan kepuasan karir.

Kompensasi didefinisikan sebagai semua pendapatan yang diterima oleh seorang karyawan baik berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung sebagai imbalan atas jasa mereka yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi diukur dengan 4 indikator yaitu gaji, upah, insentif, dan tunjangan. Sementara itu *turnover intention* didefinisikan sebagai keinginan karyawan untuk pindah kerja akan tetapi belum diwujudkan dengan tindakan nyata keluar dari perusahaan. *Turnover intention* diukur dengan 3 indikator yaitu pikiran untuk berhenti, keinginan untuk meninggalkan perusahaan, dan keinginan untuk mencari pekerjaan lain.

Skala pengukuran menggunakan skala Likert yaitu sangat tidak setuju (skor 1), tidak setuju (skor 2), netral (skor 3), setuju (skor 4), dan sangat setuju (skor 5). Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, sedangkan teknik analisis datanya menggunakan regresi linear berganda. Sebelum digunakan untuk penelitian pada responden utama, kuesioner dalam penelitian ini diuji terlebih dahulu validitas dan reliabilitasnya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan unit *assurance* dan *maintenance* PT. Telkom Akses Yogyakarta yang berjumlah 123 orang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan terhadap 30 responden. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila pertanyaan dalam kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Sedangkan reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi jawaban responden dari waktu ke waktu. Suatu kuesioner dinyatakan handal atau reliabel apabila jawaban responden terhadap suatu pertanyaan atau pernyataan, konsisten atau stabil dari waktu ke waktu [18].

Uji validitas dilakukan dengan koefisien korelasi Pearson, sedangkan uji reliabilitas dilakukan dengan Cronbach Alpha. Kriteria yang digunakan untuk uji validitas adalah jika tingkat signifikansi yang dihasilkan oleh koefisien korelasi lebih kecil dari 0,05 maka item tersebut dinyatakan valid, sedangkan kriteria uji reliabilitas adalah jika nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60 maka kuesioner dinyatakan reliabel [19]. Hasil uji validitas dan reliabilitas disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Hasil Uji Validitas			Hasil Uji Reliabilitas	
	Item	Signifikansi	Keterangan	Cronbach Alpha	Keterangan
Pengembangan Karir (X1)	X1.1	0,000	Valid	0,742	Reliabel
	X1.2	0,000	Valid		
	X1.3	0,000	Valid		
	X1.4	0,000	Valid		
	X1.5	0,001	Valid		
Kompensasi (X2)	X2.1	0,000	Valid	0,658	Reliabel
	X2.2	0,000	Valid		
	X2.3	0,000	Valid		
	X2.4	0,000	Valid		
Turnover Intention (Y)	Y1	0,000	Valid	0,799	Reliabel
	Y2	0,000	Valid		
	Y3	0,000	Valid		

Sumber: data diolah

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut, tampak bahwa semua item memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05, sehingga semua item yang digunakan dalam kuesioner ini dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas juga menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60, sehingga semua variabel dinyatakan reliabel.

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah 123 orang karyawan *assurance* dan *maintenance* PT. Telkom Akses Yogyakarta. Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dikategorikan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Tabel berikut menyajikan karakteristik responden.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden		Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Pria	114	92,7%
	Perempuan	9	7,3%
Usia	Kurang dari 20 tahun	0	0%
	20 s.d. 30 tahun	86	69,9%
	31. s.d. 40 tahun	31	25,2%

Karakteristik Responden		Jumlah	Persentase
Pendidikan Terakhir	Lebih dari 40 tahun	6	4,9%
	Lulus SMA/SMK	96	78,0%
	Lulus Diploma	4	3,3%
	Lulus Sarjana	23	18,7%
Masa Kerja	Kurang dari 2 tahun	7	5,7%
	2 s.d. 3 tahun	13	10,6%
	3 s.d. 4 tahun	40	32,5%
	Lebih dari 4 tahun	63	51,2%
Total		123	100%

Sumber: data diolah

Berdasarkan karakteristik responden tersebut, ternyata responden dengan jenis kelamin pria sebanyak 114 orang dan perempuan sebanyak 9 orang karyawan. Responden dengan usia antara 20 sampai dengan 30 tahun ada 86 orang, usia antara 31 sampai dengan 40 tahun ada 31 orang, dan responden dengan usia lebih dari 40 tahun ada 6 orang. Responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 96 orang, mereka yang berpendidikan terakhir diploma ada 4 orang, dan responden dengan pendidikan terakhir sarjana ada 23 orang. Responden dengan masa kerja kurang dari 2 tahun ada 7 orang, responden dengan masa kerja antara 2 sampai dengan 3 tahun ada 13 orang, responden dengan masa kerja antara 3 sampai dengan 4 tahun ada 40 orang, dan responden dengan masa kerja lebih dari 4 tahun ada 63 orang karyawan. Responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan dengan jenis kelamin laki-laki, dengan usia antara 20 sampai dengan 30 tahun, berpendidikan terakhir SMA/SMK, dan memiliki masa kerja antara 3 sampai dengan 4 tahun.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel berikut menyajikan secara ringkas hasil analisis regresi linear berganda.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	4,724	,688	6,869	0,000
Pengembangan Karir (X1)	-,321	,133	-2,417	0,017
Kompensasi (X2)	-,066	,192	-0,343	0,732
F		4,454		0,014
Adjusted R Square		0,069		

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

Sumber: data diolah

Dari hasil analisis regresi linear berganda tersebut, kemudian akan dinilai *goodness of fitnya*. Untuk menilai *goodness of fit*, dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi, uji statistik F, dan uji statistik t. Besarnya nilai koefisien determinasi (*adjusted R square*) adalah 0,069. Hal ini dapat diartikan bahwa 6,9% variasi *turnover intention* dapat dijelaskan oleh variabel pengembangan karir dan kompensasi. Sedangkan sisanya yaitu 93,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model dalam penelitian ini.

Hasil uji statistik F sebesar 4,454 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,014 lebih kecil dari 0,05. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dapat digunakan untuk memprediksi *turnover intention*, atau dengan kata lain pengembangan karir dan kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*.

Sementara itu untuk memprediksi koefisien variabel bebas dalam penelitian ini menggunakan *unstandardized coefficients*. Dari dua variabel bebas dalam model penelitian ini, ternyata pengembangan karir memiliki nilai signifikansi sebesar 0,017, sedangkan kompensasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,732. Berdasarkan hasil uji statistik t tersebut, selanjutnya dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = 4,724 - 0,321X_1 - 0,066X_2 \dots\dots\dots (1)$$

Interpretasi dari persamaan tersebut adalah:

- Nilai konstanta sebesar 4,724 dapat diartikan bahwa jika pengembangan karir dan kompensasi nilainya 0, maka *turnover intention* nilainya sebesar 4.724.
- Koefisien regresi pengembangan karir sebesar -0,321 dapat diartikan, jika pengembangan karir ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka akan mengurangi *turnover intention* sebesar 0,321.
- Koefisien regresi kompensasi sebesar -0,066 dapat diartikan, jika kompensasi ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka akan mengurangi *turnover intention* sebesar 0,066.

Uji Asumsi Klasik

Salah satu tujuan model regresi adalah untuk memprediksi variabel terikat. Agar hasil prediksi tidak bias, maka perlu dilakukan uji asumsi yang dikenal dengan asumsi klasik [20]. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Uji normalitas dilakukan dengan Kolmogorov-smirnov (K-S), uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji Glejser, dan uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF).

Kriteria yang digunakan dalam uji normalitas adalah jika nilai monte carlo sig (*2-tailed*) lebih besar dari 0,05 maka data residual terdistribusi normal. Kriteria yang digunakan dalam uji heteroskedastisitas yaitu jika nilai variabel independen tidak signifikan, sedangkan kriteria uji multikolinearitas adalah jika nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas [18].

Berdasarkan hasil uji normalitas, ternyata nilai monte carlo sig. (*2-tailed*) sebesar 0,318 lebih besar dari 0,05, sehingga data residual terdistribusi secara normal. Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan uji glejser, ternyata variabel pengembangan karir dan kompensasi memiliki nilai yang tidak signifikan yaitu sebesar 1,000 lebih besar dari 0,05, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini. Sementara itu hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* pengembangan karir dan kompensasi sebesar 0,760 lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF sebesar 1,315 lebih kecil dari 10, sehingga tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas yang digunakan dalam model regresi ini.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini didasarkan pada nilai signifikansi. Jika signifikansi lebih besar dari 0,05 maka H0 diterima dan sebaliknya jika signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H0 ditolak. Ada dua hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini yaitu:

1) Pengujian Hipotesis 1

- H0: pengembangan karir tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*.
- H1: pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*.
- Kesimpulan: dari hasil analisis tampak bahwa nilai signifikansi pengembangan karir (X_1) sebesar 0,017 lebih kecil dari 0,05, sehingga H0 ditolak. Jadi hipotesis 1 yang menyatakan bahwa pengembangarir karir memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*, didukung dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini menemukan bahwa pengembangan karir secara signifikan memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. Koefisien regresi pengembangann karir bernilai negative yaitu sebesar -0,321 artinya jika pengembangan karir di perusahaan berjalan dengan baik, maka akan mengurangi *turnover intention*. Untuk mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan, maka perusahaan sebaiknya membuat kriteria promosi yang objektif, rasional, dan mudah dipahami oleh seluruh karyawan, sehingga karyawan merasa diperlakukan adil dalam mengembangkan karir. Atasan sebaiknya juga memiliki kepedulian terhadap pengembangan karir para bawahannya, misalnya dengan cara memberikan umpan balik tentang pelaksanaan tugas para karyawan. Informasi mengenai peluang promosi juga perlu disebarluaskan seluas-luasnya kepada seluruh karyawan. Pihak perusahaan juga perlu untuk mendorong para karyawan agar berminat untuk dipromosikan dengan cara melakukan pendekatan yang fleksibel dan proaktif. Akhirnya pihak perusahaan juga perlu membangun agar para karyawan merasakan kepuasan dengan karir mereka [4]. Hal ini perlu kerjasama antara karyawan dan perusahaan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Misbakhudin et al. [8] serta Sudnanti dan Wijayanti [10]. Temuan dari penelitian mereka adalah bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

2) Pengujian Hipotesis 2

- H0: kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*.
- H2: kompensasi memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*.
- Kesimpulan: dari hasil analisis tampak bahwa nilai signifikansi kompensasi (X_2) sebesar 0,732 lebih besar dari 0,05, sehingga H0 diterima. Oleh sebab itu hipotesis 2 yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*, tidak didukung dalam penelitian ini.

Temuan dari penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Koefisien regresi kompensasi bernilai negatif yaitu -0,066, yang dapat diartikan apabila kompensasi ditingkatkan maka akan mengurangi *turnover intention* karyawan. Untuk mengurangi *turnover intention* maka perusahaan perlu untuk meningkatkan kompensasi yang dibayarkan kepada karyawannya. Kompensasi tersebut dapat berupa gaji, upah, insentif, dan tunjangan-tunjangan. Kompensasi harus adil dan layak, serta memperhatikan peraturan yang berlaku. Prinsip adil dan layak perlu diperhatikan oleh pihak perusahaan, agar mendorong semangat kerja dan kepuasan karyawan. Selain itu kompensasi yang adil dan layak akan menjaga stabilitas karyawan karena akan mengurangi *turnover* [1].

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil riset sebelumnya dilakukan oleh Purwati et al. [13]. Hasil penelitian Purwati et al. [13] menemukan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut: (1) pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*; dan (2) kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan khususnya dalam mengelola *turnover intention*. Pihak perusahaan sebaiknya memahami faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawannya antaralain pengembangan karir dan kompensasi.

Penelitian ini tentu saja memiliki banyak keterbatasan. Pertama, responden dalam penelitian ini terbatas hanya satu perusahaan saja. Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya menggunakan responden pada perusahaan yang berbeda dan di area yang berbeda pula. Kedua, variabel prediktor dalam penelitian ini terbatas hanya pengembangan karir dan kompensasi. Untuk penelitian berikutnya sebaiknya menggunakan variabel prediktor lain yang diduga mempengaruhi *turnover intention* seperti kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, stres kerja dan sebagainya.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Hasibuan MSP. Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi). Jakarta: Bumi Aksara; 2017.
- [2] Busro M. Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group; 2018.
- [3] Mangkunegara AP. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya; 2017.
- [4] Siagian SP. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara; 2019.
- [5] Ahmadi E, Nugroho A, Yasmin D. Pengaruh Pengembangan Karier dan Semangat Kerja Terhadap Turnover Intention di RSUD Yarsi Kota Pontianak. Jurnal Produktivitas 2022;9:95–103.
- [6] Putra AID, Lie V, Alvani S. Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Intensi Turnover di PT Benua Penta Global Medan. Ins.jur.pem.dan.pen.psi 2020;16:174–89. <https://doi.org/10.32528/ins.v16i1.2005>.
- [7] Marcella J, le M. Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan. JMIEB 2022;6:213–23. <https://doi.org/10.24912/jmieb.v6i1.18321>.
- [8] Misbakhudin A. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Stres Kerja Dan Burnout Terhadap Tingkat Turnover Intention. JPRO 2023;4:53–63. <https://doi.org/10.32815/jpro.v4i1.1692>.
- [9] Putra E, Silvia R. Effect of Career Development and Compensation on Employee Turnover Intention at PT. Oil Palm Juice (SBS) Kinali. Journal of Social and Economics Research 2022;4:122–35.

- [10] Sudnanti NK, Wijayanti NW. Pengaruh Pengembangan Karir, Stres Kerja Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Turnover Intention Di Kayumanis Nusa Dua Private Villa & Spa Bali. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis* 2018;3:167–78.
- [11] Gani NA, Priharta A, Purnamasari A. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada Perusahaan Tambang di Kalimantan. *PKWU* 2022;10:579–88. <https://doi.org/10.47668/pkwu.v10i2.444>.
- [12] Nugroho TT, Darmawati A. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga PT Circle K Indonesia Utama Cabang Yogyakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen* 2018;15:101–8.
- [13] Purwati AA, Salim CA, Hamzah Z. Effect of Compensation, Work Motivation and Workload on Employee Turnover Intention. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen* 2020;8:370–81.
- [14] Saputra EK, Zainiyah Z, Abriyoso O, Rizki M. Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Bintang Megah Abadi. *JA* 2022;8:1491–500. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.2.1491-1500.2022>.
- [15] Waskito M, Putri AR. Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Office PT Cipta Nugraha Contrindo. *Kinerja* 2022;4:111–22. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v4i1.1799>.
- [16] Wijayanti EP, Anisa F. Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis* 2022;12:194–205.
- [17] Creswell JW. *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, Dan Mixed (3rd ed.)*. 3rd ed. Yogyakarta: Pustaka Pelajar; 2018.
- [18] Ghozali I. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 (8th ed.)*. 8th ed. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro; 2016.
- [19] Juliandi A, Irfan I, Manurung S, Satriawan B. *Mengolah Data Penelitian Bisnis dengan SPSS*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli; 2016.
- [20] Utama MS. *Aplikasi Analisis Kuantitatif Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Denpasar: Sastra Utama; 2016.