

# PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* (Studi pada Karyawan PT. Mega Pasanggrahan Indah Unit Cinere Bellevue Mall)

Ferri Anggriawan<sup>1</sup>; Anik Herminingsih<sup>2</sup>

<sup>1)</sup> [ferryanggriawan2015@gmail.com](mailto:ferryanggriawan2015@gmail.com), Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana

<sup>2)</sup> [anik\\_herminingsih@mercubuana.ac.id](mailto:anik_herminingsih@mercubuana.ac.id), Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana

## Article Info:

**Keywords:**  
*Career Development;*  
*Compensation;*  
*Organizational Commitment;*  
*Turnover Intention.*

## Article History:

Received : January 28, 2024  
Revised : February 15, 2025  
Accepted : March 25, 2025

## Article Doi:

<http://dx.doi.org/10.22441/jfm.v5i1.23372>

## Abstract

*This study aims to analyze the effect of career development, compensation and organizational commitment on turnover intention. The population in this study were 116 employees of PT. Mega Pasanggrahan Indah Unit Cinere Bellevue Mall. The sample used is 54 employees, calculated based on the Slovin formula. Sampling method using simple random sampling. This research is a type of causal associative research. The instrument of this research used a questionnaire. The data analysis method used in this research is the Smart PLS version 3.0 application. The results of this study prove that career development has a negative and significant effect on turnover intention, compensation has a negative and significant effect on turnover intention, and organizational commitment has a negative and significant effect on turnover intention.*

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir, kompensasi dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Populasi dalam penelitian ini adalah 116 karyawan PT. Mega Pasanggrahan Indah Unit Cinere Bellevue Mall. Sampel yang dipergunakan adalah sebanyak 54 karyawan, dihitung berdasarkan rumus Slovin. Metode penarikan sampel menggunakan *simple random sampling*. Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif kausal. Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dengan aplikasi *Smart PLS* versi 3.0. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dan komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

## PENDAHULUAN

Salah satu permasalahan yang sering dihadapi oleh perusahaan adalah terjadinya *turnover intention* yang berakhir dengan keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Jika dalam suatu perusahaan terus mengalami peningkatan dalam *turnover* karyawannya, hal ini akan berdampak buruk bagi perusahaan (Sudnanti dan Wijayanti, 2018). Ketika seorang karyawan memutuskan untuk keluar dari pekerjaannya (*turnover*) maka akan merugikan perusahaan baik dari segi biaya maupun mengganggu keberlangsungan organisasi.

PT Mega Pasanggrahan Indah merupakan salah satu dari anak perusahaan dari PT Megapolitan Development Tbk yang mempunyai kawasan pusat perbelanjaan yang bernama Cinere Bellevue Mall yang saat ini memiliki angka *turnover* yang tinggi. Hal ini dibuktikan dengan melihat data *turnover* karyawan selama tahun 2019-2021 dengan jumlah karyawan keluar secara berturut-turut sebesar 7, 8 dan 16 karyawan. *Turnover* (pindah kerja) merupakan tindakan puncak dari segala perilaku yang disebabkan oleh ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya, apabila

karyawan tidak menyukai pekerjaannya, maka mereka akan mencari tempat kerja lain (Priansa, 2018).

Pada penelitian yang dilakukan di PT. Mega Pasanggrahan Indah Unit Cinere Bellevue Mall yang didahului oleh pengisian kuesioner prasurvei dengan jumlah responden 15 Karyawan yang dimana terdapat permasalahan mengenai *turnover intention* karyawan, pengembangan karir yang kurang maksimal, pemberian kompensasi yang belum merata dan komitmen organisasi yang kurang optimal.

### Rumusan Masalah

1. Apakah pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* di PT. Mega Pasanggrahan Indah Unit Cinere Bellevue Mall?
2. Apakah kompensasi memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* PT. Mega Pasanggrahan Indah Unit Cinere Bellevue Mall?
3. Apakah komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* PT. Mega Pasanggrahan Indah Unit Cinere Bellevue Mall?

### KAJIAN PUSTAKA

Purwatiningsih dan Sawitri (2021) mengemukakan bahwa *turnover intention* adalah kecenderungan individu perasaan atau niat individu yang memiliki keinginan untuk berhenti dari pekerjaannya. Robbins dan Judge (2016) percaya bahwa dampak utama dari *turnover intention* bagi perusahaan adalah biaya. Mobley (2016) mengemukakan tingkat *turnover* yang tinggi akan menyebabkan peningkatan biaya rekrutmen, seleksi, dalam pelatihan. Faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan dari perusahaan adalah kepuasan kerja, *quality of work life*, komitmen organisasi, karakteristik individu dan budaya organisasi (Asmara, 2017). Menurut Kartono (2017), mengemukakan bahwa terdapat tiga dimensi dan indikator yang digunakan untuk mengukur *Turnover Intention*, yaitu:

1. Pikiran – pikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*), Berfikir untuk keluar yaitu karena rasa ketidaknyamanan dan tidak adanya promosi.
2. Keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*), Niat untuk keluar yaitu ingin keluar dan adanya peluang pindah kerja.
3. Keinginan untuk pekerjaan lain (*intention to search for another job*), Mencari pekerjaan lain yaitu mencari informasi dan bisnis sampingan.

Rivai (2013) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu untuk mencapai jalur karir yang diinginkan. Delery dan Gupta (2016) mendefinisikan pengembangan karir sebagai sejauh mana karyawan memandang program perencanaan karir untuk membantu anggota mencapai tujuan mereka. Sistem pengembangan karir harus sesuai dengan kebutuhan individu dalam organisasi. Chen *et al.* (2018) mengemukakan bahwa setiap orang memiliki kebutuhannya masing-masing, tahapan karir, tingkatan hierarki, dan banyak hal lainnya, oleh karena itu manajemen perencanaan karir harus cukup luas untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu. Faktor yang mempengaruhi pengembangan karir meliputi, prestasi kerja, pengenalan oleh pihak lain, kesetiaan pada organisasi, pembimbing dan sponsor, dukungan para bawahan, kesempatan untuk bertumbuh dan pengunduran diri (Siagian, 2015). Busro (2018:281) mengemukakan bahwa pengembangan karir diukur dengan beberapa dimensi dan indikatornya yaitu:

1. Kejelasan Karir: Kenaikan pangkat secara jelas, kesempatan menjadi kepala/pimpinan atau wakil kepala/pimpinan dan kesempatan menduduki jabatan tertentu sesuai dengan struktur organisasi yang ada.
2. Pengembangan Diri: Kesempatan mengikuti berbagai pelatihan, kesempatan melanjutkan pendidikan, kesempatan mengikuti berbagai seminar/diskusi/workshop dan kesempatan mengikuti berbagai kursus kompetensi untuk mendapatkan sertifikasi keahlian.
3. Perbaikan Mutu Kinerja: Peningkatan disiplin diri, kesetiaan, dan peningkatan motivasi di kalangan karyawan.

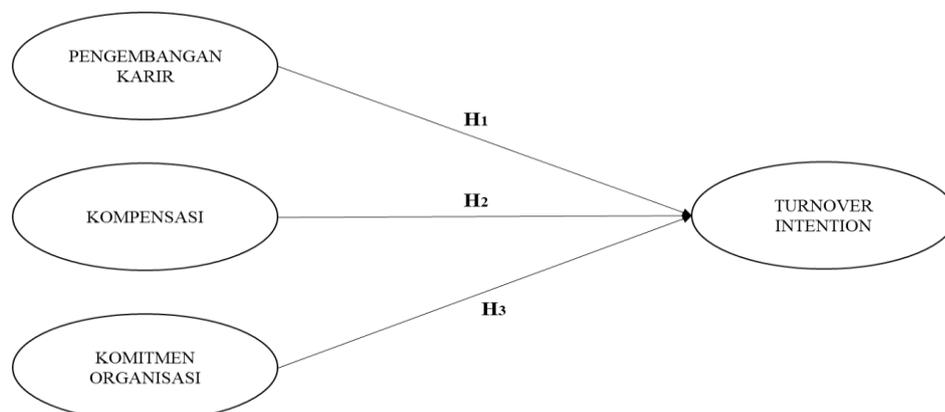
Manthi *et al.* (2018) menyatakan bahwa kompensasi karyawan merupakan komponen penting dari hubungan kerja yang mencakup semua bentuk intensif yang bertujuan memotivasi karyawan untuk mengupayakan tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Menurut Edison dkk., (2017:152) mengemukakan bahwa “kompensasi ini merupakan bentuk imbalan (baik berbentuk uang maupun natura) yang diterima pegawai/karyawan atas usaha-usaha yang dihasilkannya”. Kompensasi, ketika dikelola secara efektif, dapat membantu bisnis mencapai tujuannya dan secara tepat menarik, dan mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja didalam organisasi. Sebaliknya, jika karyawan saat ini tidak mendapat kompensasi yang memadai, mereka sangat mungkin untuk keluar dari organisasi, dan perusahaan akan merasa sulit untuk merekrut kembali orang-orang yang memenuhi tuntutan (Herminingsih dan Apriana, 2020). Faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Siagian dalam Edison (2017:265) meliputi, tingkat gaji dan upah yang berlaku, tuntutan serikat kerja, produktivitas, kebijaksanaan organisasi menegenai upah dan gaji dan peraturan perundang-undang. Simamora (2015) mengemukakan bahwa secara umum ada beberapa dimensi dan indikator kompensasi yaitu:

1. Upah dan Gaji: Tingkat ketepatan pemberian gaji setiap bulannya, tingkat pemberian gaji/upah sesuai dengan hasil pekerjaan yang diberikan perusahaan dan tingkat pemberian upah/gaji dapat memenuhi kebutuhan saya dan keluarga.
2. Insentif: Tingkat pemberian bonus sesuai dengan target yang dicapai dan tingkat pemberian insentif dalam memberikan semangat bekerja.
3. Fasilitas: Tingkat fasilitas yang memadai dalam menunjang pekerjaan dan tingkat jaminan keamanan dalam bekerja di perusahaan.
4. Tunjangan: Tingkat jaminan kesehatan dalam bekerja di perusahaan dan tingkat gaji yang diterima karyawan dapat memotivasi dan semangat dalam bekerja.

Robbins dan Judge (2016:47) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan tingkat dimana seorang pekerja untuk mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapan agar tetap menjadi anggota. Hal ini bukan mengenai jenjang karir, gaji dan sebagainya, melainkan kenyamanan dan perasaan yang begitu mendalam untuk bekerja di perusahaan tersebut. Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi meliputi, faktor personal, faktor organisasional dan faktor relasional (Darmadi, 2018). Busro (2018:86) mengemukakan bahwa komitmen organisasi diukur dengan beberapa dimensi dan indikatornya yaitu,

1. Komitmen afektif (*affective commitment*): Kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi, loyalitas terhadap organisasi, dan kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi
2. Komitmen kontinu (*continuance commitment*): Memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi dan memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi
3. Komitmen normatif (*normative commitment*): Kemauan bekerja dan tanggung jawab memajukan organisasi.

**Gambar 1. Rerangka Konseptual**



Sumber: Hasil Olahan Penulis (2022)

### Hipotesis:

H1: Pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

H2: Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

H3: Komitmen organisasi berpengaruh negative dan signifikan terhadap *turnover intention*.

### METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan populasi penelitian adalah 116 karyawan yang bekerja di PT. Mega Pasanggrahan Indah Unit Cinere Bellevue Mall dan sampel menggunakan Teknik *simple random sampling* atau sampel acak sederhana dengan jumlah sampel sebanyak 54 orang/responden. Metode pengumpulan data menggunakan Teknik penyebaran kuesioner. Teknis Analisa data menggunakan metode model pengukuran (*Outer model*), model struktural (*inner model*) dan uji hipotesis/*bootstrapping*. Data diolah dengan menggunakan *software PLS (Partial Least Square)* versi 3.0.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

Pada pengujian *convergent validity* dari masing-masing indikator konstruk dihitung dengan menggunakan *Partial Least Square (PLS)*. Chin dalam Ghazali (2014) mengemukakan bahwa bila suatu indikator dikatakan valid jika nilainya lebih besar dari 0,70, sedangkan *loading factor* 0,50 sampai 0,60 dapat dianggap cukup. Berikut hasil output korelasi antar indikator dengan konstraknya seperti terlihat pada tabel dan gambar struktural dibawah ini:

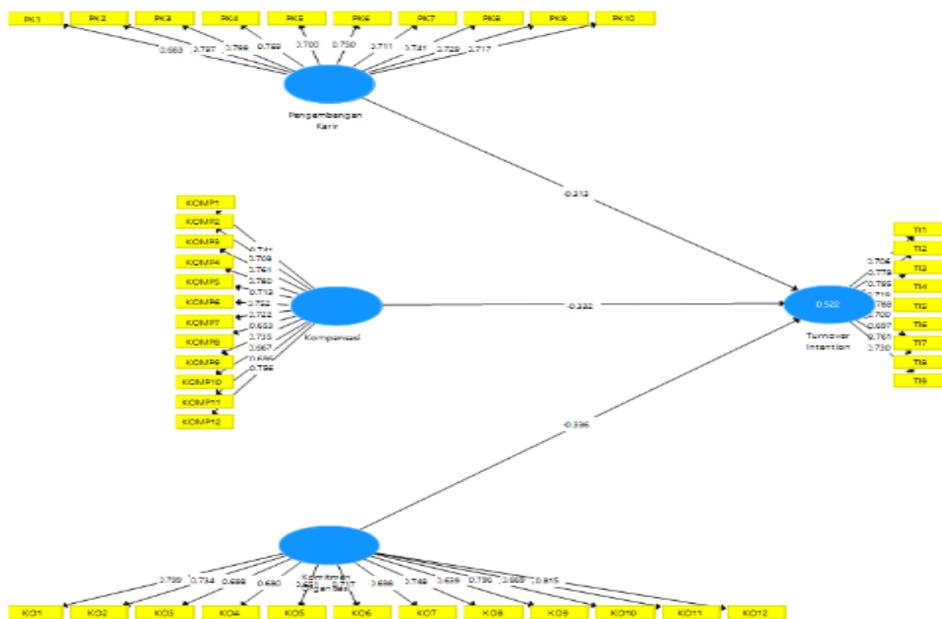
**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)**

Variabel	Indikator	<i>Loading factor</i>	Keterangan
Pengembangan Karir (X1)	PK 1	0,683	Valid
	PK 2	0,797	Valid
	PK 3	0,799	Valid
	PK 4	0,769	Valid
	PK 5	0,700	Valid
	PK 6	0,750	Valid
	PK 7	0,711	Valid
	PK 8	0,741	Valid
	PK 9	0,729	Valid
	PK 10	0,683	Valid
Kompensasi (X2)	KOMP 1	0,741	Valid
	KOMP 2	0,703	Valid
	KOMP 3	0,761	Valid
	KOMP 4	0,780	Valid
	KOMP 5	0,713	Valid
	KOMP 6	0,752	Valid
	KOMP 7	0,722	Valid
	KOMP 8	0,653	Valid
	KOMP 9	0,735	Valid
	KOMP 10	0,667	Valid
	KOMP 11	0,696	Valid
	KOMP 12	0,756	Valid

Variabel	Indikator	Loading factor	Keterangan
Komitmen Organisasi (X3)	KO 1	0,799	Valid
	KO 2	0,734	Valid
	KO 3	0,698	Valid
	KO 4	0,680	Valid
	KO 5	0,651	Valid
	KO 6	0,717	Valid
	KO 7	0,698	Valid
	KO 8	0,748	Valid
	KO 9	0,639	Valid
	KO 10	0,796	Valid
	KO 11	0,669	Valid
	KO 12	0,815	Valid
Turnover Intention (Y)	TI 1	0,706	Valid
	TI 2	0,778	Valid
	TI 3	0,795	Valid
	TI 4	0,719	Valid
	TI 5	0,788	Valid
	TI 6	0,700	Valid
	TI 7	0,697	Valid
	TI 8	0,761	Valid
	TI 9	0,730	Valid

Sumber: Output PLS 3.0, (2022)

Gambar 2. Hasil Uji Validitas Konvergen (Convergent Validity)



Sumber: Output PLS 3.0, (2022)

Pengujian Validitas Konvergen (*Convergent Validity*) pada Tabel 1. dan Gambar 2. dapat dilihat bahwa semua indikator telah memenuhi validitas konvergen (*convergent validity*) karena sudah memiliki nilai *loading factor* di atas 0,50.

**Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas Diskriminan (*Cross Loading*)**

	<b>Pengembangan Karir</b>	<b>Kompensasi</b>	<b>Komitmen Organisasi</b>	<b>Turnover Intention</b>
<b>PK1</b>	0,683	0,219	0,050	-0,172
<b>PK2</b>	0,797	0,253	0,148	-0,400
<b>PK3</b>	0,799	0,326	0,465	-0,518
<b>PK4</b>	0,769	0,518	0,383	-0,412
<b>PK5</b>	0,700	0,348	0,085	-0,339
<b>PK6</b>	0,750	0,329	0,140	-0,307
<b>PK7</b>	0,711	0,285	0,190	-0,519
<b>PK8</b>	0,741	0,257	0,250	-0,364
<b>PK9</b>	0,729	-0,003	0,030	-0,301
<b>PK10</b>	0,717	-0,006	0,162	-0,343
<b>KOMP1</b>	0,182	0,741	0,166	-0,362
<b>KOMP2</b>	0,388	0,703	0,140	-0,261
<b>KOMP3</b>	0,396	0,761	0,214	-0,556
<b>KOMP4</b>	0,197	0,780	0,283	-0,504
<b>KOMP5</b>	0,406	0,713	0,427	-0,260
<b>KOMP6</b>	0,230	0,752	0,238	-0,326
<b>KOMP7</b>	0,321	0,722	0,188	-0,276
<b>KOMP8</b>	0,168	0,653	-0,019	-0,106
<b>KOMP9</b>	0,142	0,735	0,300	-0,479
<b>KOMP10</b>	0,009	0,667	0,017	-0,204
<b>KOMP11</b>	0,126	0,696	0,160	-0,258
<b>KOMP12</b>	0,392	0,756	0,219	-0,539
<b>KO1</b>	0,182	0,352	0,799	-0,426
<b>KO2</b>	0,103	0,074	0,734	-0,208
<b>KO3</b>	0,148	0,110	0,698	-0,265
<b>KO4</b>	-0,032	0,234	0,680	-0,182
<b>KO5</b>	0,010	0,008	0,651	-0,109
<b>KO6</b>	0,142	0,088	0,717	-0,282
<b>KO7</b>	0,291	0,195	0,698	-0,325
<b>KO8</b>	0,263	0,304	0,748	-0,441
<b>KO9</b>	0,181	0,054	0,639	-0,167
<b>KO10</b>	0,393	0,246	0,796	-0,510
<b>KO11</b>	0,085	0,136	0,669	-0,223
<b>KO12</b>	0,282	0,327	0,815	-0,652
<b>TI1</b>	-0,312	-0,340	-0,272	0,706

	Pengembangan Karir	Kompensasi	Komitmen Organisasi	Turnover Intention
<b>TI2</b>	-0,394	-0,413	-0,486	0,778
<b>TI3</b>	-0,428	-0,513	-0,419	0,795
<b>TI4</b>	-0,440	-0,379	-0,387	0,719
<b>TI5</b>	-0,486	-0,456	-0,284	0,788
<b>TI6</b>	-0,441	-0,383	-0,431	0,700
<b>TI7</b>	-0,146	-0,348	-0,405	0,697
<b>TI8</b>	-0,381	-0,414	-0,424	0,761
<b>TI9</b>	-0,428	-0,348	-0,376	0,730

Sumber: *Output PLS 3.0*, (2022)

**Tabel 3. Hasil Pengujian Validitas Diskriminan (*Fornell Lacker Criterion*)**

	Komitmen Organisasi (X3)	Kompensasi (X2)	Pengembangan Karir (X1)	Turnover Intention (Y)
Komitmen Organisasi	0,723			
Kompensasi	0,297	0,724		
Pengembangan Karir	0,289	0,357	0,741	
Turnover Intention	-0,525	-0,543	-0,528	0,742

Sumber: *Output PLS 3.0*, (2022)

Dari Hasil uji *Cross Loading* pada tabel 2 dapat dilihat bahwa korelasi antara setiap konstruk dengan variabelnya lebih besar dibandingkan dengan konstruk lainnya, sama halnya dengan hasil uji *fornell lacker criterion* pada tabel 3.

**Tabel 4. Hasil Uji *Average Variance Extracted (AVE)***

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Pengembangan Karir	0,548
Kompensasi	0,525
Komitmen Organisasi	0,522
Turnover Intention	0,551

Sumber: *Output PLS 3.0*, (2022)

Berdasarkan tabel 4, dapat dilihat bahwa nilai *AVE* dari setiap indikator diatas 0,50. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa nilai seluruh konstruk telah memenuhi kriteria validitas diskriminan yang baik.

**Tabel 5. Hasil Pengujian *Cronbach's Alpha***

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Keterangan
Komitmen Organisasi (X3)	0,922	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,921	Reliabel
Pengembangan Karir (X1)	0,909	Reliabel
Turnover Intention (Y)	0,898	Reliabel

Sumber: *Output PLS 3.0*, (2022)

**Tabel 6. Hasil Pengujian *Composite Reliability***

Variabel	<i>Composite reliability</i>	Keterangan
Komitmen Organisasi (X3)	0,967	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,941	Reliabel
Pengembangan Karir (X1)	0,922	Reliabel
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,902	Reliabel

Sumber: *Output PLS 3.0*, (2022)

Berdasarkan Tabel 5 dan Tabel 6, dapat dilihat bahwa hasil pengujian *cronbach's alpha* dan *composite reliability* menunjukkan nilai yang memuaskan, yaitu semua variabel laten telah reliabel karena seluruh nilai variabel laten memiliki nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability*  $\geq 0,70$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan sebagai alat penelitian ini telah andal atau konsisten.

### Hasil Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

**Tabel 7. Hasil Uji Nilai *R-Square* ( $R^2$ )**

Variabel	<i>R-square</i>
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,522

Sumber: *Output PLS 3.0*, (2022)

Berdasarkan Tabel 7, Model struktural mengindikasikan bahwa model pada variabel *turnover intention* dapat dikatakan menengah sebab memiliki nilai di atas 0,50 dan di bawah 0,75. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai *R-Square* sebesar 0,522 yang berarti variabel *Turnover Intention* yang dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen dalam model penelitian yaitu Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Komitmen Organisasi sebesar 0,522 atau 52,2% dan sisanya (100% - 52,2%) 47,8% dijelaskan diluar model penelitian ini.

Pengujian selanjutnya adalah Pengujian *Goodness of Fit Model structural* pada *inner model* menggunakan nilai *predictive relevance* ( $Q^2$ ). Nilai *Q-Square* lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*.

$$Q^2 = 1 - (1 - R^2)$$

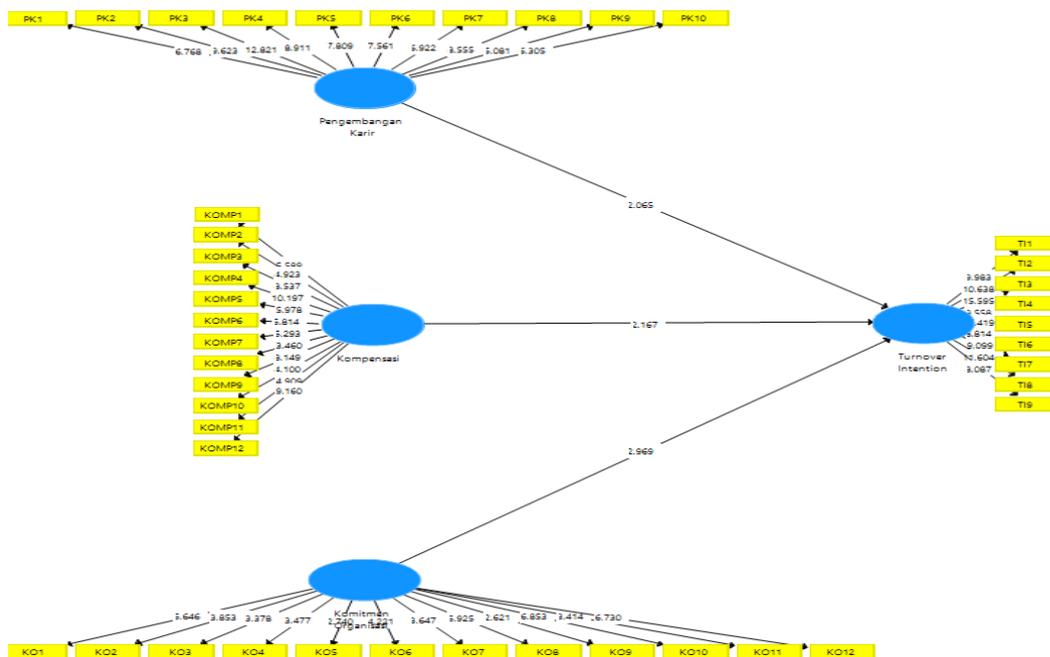
$$Q^2 = 1 - (1 - 0,522)$$

$$Q^2 = 1 - 0,478$$

$$Q^2 = 0,522$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas memperlihatkan nilai *predictive relevance* sebesar 0,522  $> 0$ . Hal itu berarti bahwa 52,2% variasi pada variabel *Turnover Intention* (variabel dependen) dijelaskan oleh variabel independen yang digunakan. Dengan demikian model dikatakan layak untuk memiliki nilai prediktif yang relevan.

Gambar 3. Hasil Uji Bootstrapping



Sumber: Output PLS 3.0, (2022)

Tabel 8. Hasil Pengujian Hipotesis

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values	Signifikansi
PK -> TI	-0,313	-0,298	0,151	2,065	0,039	Negatif Signifikan
KOMP -> TI	-0,332	-0,355	0,153	2,167	0,031	Negatif Signifikan
KO -> TI	-0,336	-0,353	0,113	2,969	0,003	Negatif Signifikan

Sumber: Output PLS 3.0, (2022)

Berdasarkan Tabel 8, dapat dilihat bahwa hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada variabel pengembangan karir ini diperoleh hasil *T-Statistic* sebesar 2,065, lebih besar dari 1,96 (t-tabel) dan memiliki *P-Values* sebesar 0.039 dibawah 0,050 artinya signifikan dan nilai *original sample* sebesar (-0,313) artinya berpengaruh negatif. Dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada variabel kompensasi diperoleh hasil *T-Statistic* sebesar 2,167 lebih besar dari 1,96 dan *P-Values* 0,031 dibawah 0,050 artinya signifikan dan nilai *original sample* sebesar (-0,332) artinya berpengaruh negatif. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada variabel komitmen organisasi diperoleh hasil *T-Statistic* sebesar 2,969 lebih besar dari 1,96 (t-tabel) dan memiliki *P-Values* sebesar 0,003 dibawah 0,050 yang artinya signifikan. Pada nilai *original sample* sebesar (-0,336) artinya berpengaruh negatif. Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

## PEMBAHASAN

### **Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap *Turnover Intention***

Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti, jika karyawan yang bekerja mendapatkan pengembangan karir berupa pelatihan yang baik, promosi dan pembinaan yang tepat oleh perusahaan, maka akan dapat mengurangi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan, sebaliknya jika karyawan yang bekerja tidak mendapatkan pengembangan karir berupa pelatihan yang baik, promosi dan pembinaan yang tepat oleh perusahaan, maka akan dapat menambah keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan tersebut.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Soedira *et al.* (2021) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan pemberian pengembangan karir karyawan generasi milenial RW 10 terhadap *turnover intention*. Selanjutnya pada penelitian yang telah didapat oleh Sudnanti dan Wijayanti (2018) menyimpulkan bahwa Pengembangan karir memiliki pengaruh yang negatif terhadap *turnover intention*. Pengembangan karir penting bagi organisasi, karena karir merupakan kebutuhan yang harus terus dikembangkan seorang karyawan dan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Sebanding dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Nurhayati (2021) menyimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention***

Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* artinya kompensasi yang tinggi (adil & merata) maka tingkat *turnover intention* karyawan pun akan rendah, sebaliknya jika kompensasi yang diberikan rendah maka tingkat *turnover intention* karyawan pun akan tinggi.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh Lubis dan Onsardi (2021) menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap *Turnover intention* pada PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu. Selanjutnya pada penelitian yang didapat oleh David dan Solichin (2021) menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sebanding dengan penelitian yang dilakukan oleh Rinaldy dan Parwoto (2021) menyimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention***

Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* yang artinya, apabila komitmen organisasi dari karyawan semakin meningkat maka keinginan keluar kerja akan rendah, sebaliknya jika komitmen organisasi dari karyawan semakin menurun maka keinginan keluar kerja akan tinggi.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sihombing *et al.* (2019) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Selanjutnya penelitian yang didapat oleh Ningsih dan Putra (2019) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Sebanding dengan penelitian yang dilakukan oleh Raharjo *et al.* (2021) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

## PENUTUP

### Simpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengembangan Karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* di PT. Mega Pasanggrahan Indah Unit Cinere Bellevue Mall. Hal ini berarti, jika karyawan yang bekerja mendapatkan pengembangan karir berupa pelatihan yang baik, promosi dan pembinaan yang tepat oleh perusahaan, maka akan dapat mengurangi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.
2. Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* di PT. Mega Pasanggrahan Indah Unit Cinere Bellevue Mall. Hal ini berarti, jika semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka akan semakin rendah *turnover intention* karyawan PT. Mega Pasanggrahan Indah Unit Cinere Bellevue Mall, sebaliknya semakin rendah kompensasi maka akan semakin tinggi tingkat *turnover intention* karyawan PT. Mega Pasanggrahan Indah Unit Cinere Bellevue Mall.
3. Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* di PT. Mega Pasanggrahan Indah Unit Cinere Bellevue Mall. Hal ini berarti, jika komitmen organisasi dari karyawan semakin meningkat maka keinginan keluar kerja akan rendah, dikarenakan komitmen organisasi menunjukkan rasa keterikatan karyawan terhadap perusahaan, sehingga karyawan tidak ingin untuk meninggalkan perusahaan dengan alasan apapun.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa saran yang menjadi bahan pertimbangan bagi PT. Mega Pasanggrahan Indah Unit Cinere Bellevue Mall maupun bagi peneliti selanjutnya:

1. Seharusnya perusahaan dapat memberikan suatu kesempatan atau kepercayaan kepada karyawan, agar karyawan tersebut dapat mengembangkan potensi-potensi mereka untuk memajukan perusahaan tersebut dan jika karyawan yang bekerja mendapatkan pengembangan karir berupa pelatihan yang baik, promosi dan pembinaan yang tepat oleh perusahaan, maka akan dapat mengurangi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.
2. Seharusnya pimpinan atau atasan menghargai jerih payah karyawan yang sudah bekerja dengan maksimal untuk memajukan perusahaan tersebut, dikarenakan jika tidak dihargai, maka karyawan akan memiliki sifat yang malas untuk mengerjakan pekerjaan mereka, karena karyawan-karyawan tersebut tidak mendapatkan hasil yang sesuai dengan pekerjaan yang mereka kerjakan / tidak sesuai dengan gaji yang semestinya karyawan terima dan jika semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka akan semakin rendah *turnover intention* karyawan PT. Mega Pasanggrahan Indah Unit Cinere Bellevue Mall, sebaliknya semakin rendah kompensasi maka akan semakin tinggi tingkat *turnover intention* karyawan PT. Mega Pasanggrahan Indah Unit Cinere Bellevue Mall.
3. Seharusnya pimpinan menciptakan suasana keakraban kepada seluruh karyawan di lingkungan perusahaan agar terciptanya suasana kekeluargaan dalam suatu organisasi/perusahaan yang terjaga keharmonisannya dan jika komitmen organisasi dari karyawan semakin meningkat maka keinginan keluar kerja akan rendah, dikarenakan komitmen organisasi menunjukkan rasa keterikatan karyawan terhadap perusahaan, sehingga karyawan tidak ingin untuk meninggalkan perusahaan dengan alasan apapun. Sebaliknya jika komitmen organisasi dari karyawan semakin menurun maka keinginan keluar kerja akan tinggi.
4. Penelitian ini hanya mengidentifikasi Pengembangan Karir, Kompensasi dan Komitmen Organisasi yang mempengaruhi *Turnover Intention*. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengidentifikasi faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *Turnover Intention*, sehingga mendapatkan informasi lebih banyak mengenai faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi *Turnover Intention* di PT. Mega Pasanggrahan Indah Unit Cinere Bellevue Mall.

## DAFTAR PUSTAKA

- Asmara, A. P. (2017). Pengaruh Turnover Intention terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya. *JAKI*, 5(2), 123 - 129, <https://doi.org/10.20473/jaki.v5i2.2017.123-129>.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PrenadaMedia Group.
- Chen, T. Y., Chang, P. L., and Yeh, C. W. (2018), "An investigation of career development, programs, job satisfaction, professional development and productivity: the case of Taiwan", *Human Resource Development International*, 7(4), 441-463.
- Darmadi, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Sekolah "Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi"*, Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Delery, J. and Gupta, N. (2016), "Human resource management practices and organizational effectiveness: internal fit matters", *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 3(2), 139-163, <https://doi.org/10.1108/JOEPP-03-2016-0028>.
- Edison, E., Anwar, Y., Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)* (4th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Herminingsih, A & Apriana, T. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Bukit Makmur Mandiri Utama. *Jurnal SWOT*. X(1), 122-132.
- Kartono. (2017). *Personality, Employee Engagement, Emotional Intelligence, Job Burnout: Pendekatan dalam Melihat Turnover Intention*. Deepublish, Yogyakarta.
- Manthi, K. A., Kilika, J. M., & Kimencu, L. (2018). How Do Human Resource Management Practices Predict Employee Turnover Intentions: An Empirical Survey of Teacher Training Colleges in Kenya. *International Journal of Business Administration*, 9(4), 201, <https://doi.org/10.5430/ijba.v9n4p201>
- Mobley, W. H. 2016. *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Alih Bahasa: Nurul Imam. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA.
- Purwatiningsih, E. & Sawitri, H. S. R. (2021). "Analysis on the effect of work-life balance and career development on turnover intention for millennial generations". *Management and entrepreneurship : trends of development*, 1(15), 80 - 88, <https://doi.org/10.26661/2522-1566/2021-1/15-05>.
- Rivai, V. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*, Jakarta: Rajawali Pers.

- Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Simamora, H., (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta.
- Sudnanti, N. K & Wijayanti, N. W (2018). Pengaruh Pengembangan Karir, Stres Kerja Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Turnover Intention Di Kayumanis Nusa Dua Private Villa & Spa Bali. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 3(2). 167-178, <https://journal.undiknas.ac.id/index.php/manajemen/article/view/2123>.