

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN PT BUKIT MAKMUR MANDIRI UTAMA**

**Anik Herminingsih dan Tutut Apriana**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana  
aherminingsih@gmail.com; [aprianatut@gmail.com](mailto:aprianatut@gmail.com)

**Abstrak.** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan efek variabel Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Niat Turnover pada Karyawan PT Bukit Makmur Mandiri. Data yang digunakan adalah data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner kepada 149 pekerja PT Bukit Makmur Mandiri Utama. Data dianalisis menggunakan Structural Equation Model (SEM) LISREL untuk menilai semua tautan dalam model antara variabel Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Niat Turnover. Menurut temuan penelitian ini, variabel pengembangan karir memiliki hubungan positif dan signifikan dengan niat Turnover, sementara kompensasi memiliki hubungan negatif dan signifikan dengan niat Turnover. Komitmen organisasi juga memiliki hubungan negatif dan signifikan dengan niat Turnover.

**Kata Kunci:** Pengembangan Karir, Kompensasi, Komitmen Organisasi, Niat Turnover

**Abstract.** The purpose of this study is to determine the variable effect of Career Development, Compensation, and Organizational Commitment to Turnover Intention on PT Bukit Makmur Mandiri Employees. The data utilized is primary data collected through questionnaires issued to 149 workers of PT Bukit Makmur Mandiri Utama. The data was analyzed using LISREL's Structural Equation Model (SEM) tool to assess all links in the model between the variables of Career Development, Compensation, and Organizational Commitment to Turnover Intention. According to the findings of this study, career development variables have a positive and significant relationship with turnover intention, while compensation has a negative and significant relationship with turnover intention. Organizational commitment also has a negative and significant relationship with turnover intention.

**Keywords:** Career Development, Compensation, Organizational Commitment, Turnover Intention

## **PENDAHULUAN**

Di era globalisasi yang kompetitif ini, manajemen sumber daya manusia perusahaan harus dapat berfungsi dengan lancar sehingga perusahaan dapat bersaing dengan organisasi lain. Konsekuensi sebenarnya dari globalisasi pada bisnis adalah agar persaingan kerja tumbuh lebih intens. Jika manajemen sumber daya manusia perusahaan tidak efektif, masalah tambahan akan muncul yang akan membahayakan kesuksesan perusahaan. Jika organisasi tidak mengenali nilai sumber daya manusia, banyak karyawan mungkin ingin berhenti, menghasilkan tingkat turnover yang tinggi.

Disisi lain, setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan manajemen yang kompetitif dan berkualitas. Pergantian tenaga kerja (turnover intention) adalah manifestasi nyata yang menjadi masalah serius bagi perusahaan atau organisasi, terutama jika tenaga kerja memiliki keahlian, kemampuan, keterampilan, dan pengalaman yang menempati posisi penting dalam perusahaan.

Potensi masalah ini mengganggu efektivitas menjalankan perusahaan. Salah satu elemen yang harus diperhatikan organisasi adalah teori yang mendukung hubungan antara pertumbuhan karir dan niat turnover. Mengurangi niat karyawan untuk turnover terkait dengan bagaimana organisasi memberikan peluang pengembangan karir bagi karyawan ini serta upaya berkelanjutan untuk mengelola sumber daya manusia yang kuat.

Pengembangan karir adalah salah satu elemen yang berkontribusi terhadap turnover intention. Pengembangan Karir, menurut (Hafiz, Parizade, & Hanafi, 2016), adalah proses yang seimbang yang dilakukan oleh individu melalui upaya pribadi untuk mencapai tujuan perencanaan karir mereka dalam kaitannya dengan kondisi organisasi.

Kompensasi adalah aspek lain yang mempengaruhi niat turnover. Menurut Boulter et al. dalam (Fahmi, 2016), kompensasi adalah atribut mendasar dari seseorang yang memungkinkan mereka berfungsi pada tingkat tinggi. Selain kemajuan profesional dan remunerasi, komitmen organisasi juga merupakan faktor dalam omset yang dimaksudkan.

Komitmen organisasi, menurut Robbins, 2003, adalah situasi di mana seorang karyawan lebih memilih organisasi tertentu dan tujuannya adalah untuk melanjutkan pekerjaannya dalam organisasi itu. Komitmen organisasi, selain pertumbuhan profesional dan gaji.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk: 1) meneliti dampak pengembangan karir terhadap niat turnover di PT Bukit Makmur Mandiri Utama. 2) Memahami dan menilai dampak kompensasi terhadap tujuan omzet PT Bukit Makmur Mandiri Utama. 3) Memahami dan menilai dampak komitmen organisasi terhadap niat omset di PT Bukit Makmur Mandiri Utama.

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi perusahaan agar dapat memahami keinginan dan saran karyawan atau koreksi bagi perusahaan dalam membuat dan menentukan kebijakan yang diambil, untuk melihat apakah ada pengaruh pada peran pengembangan karir, komitmen organisasi, dan kompensasi untuk niat turnover. Studi ini akan menambah kekayaan intelektual akademik, terutama yang melibatkan penelitian niat turnover dengan karakteristik pengembangan karir, komitmen organisasi, dan remunerasi.

## KAJIAN TEORI

**Pengembangan Karir.** Pengembangan karir adalah proses menghidupkan kembali, mengembangkan, dan meningkatkan satu kemampuan, keterampilan, bakat, minat, dan perilaku karyawan (MM, 2016). Ini menunjukkan bahwa pengembangan karir karyawan adalah proses menyegarkan dan mengembangkan kemampuan karyawan dan pekerja. Pengembangan profesional, menurut (Sunyoto, 2015), adalah perbaikan pribadi yang dibutuhkan seseorang untuk mencapai tujuan karir.

**Kompensasi.** Kompensasi didefinisikan oleh (Hasibuan & Hasibuan, 2016) sebagai "semua pendapat dalam bentuk uang, komoditas langsung atau tidak langsung yang diterima oleh pekerja dengan imbalan layanan yang diberikan kepada perusahaan." Sementara itu, menurut (Sinambela, 2021), remunerasi adalah sesuatu yang diterima pekerja dengan imbalan kontribusi layanan mereka kepada perusahaan.

Kompensasi, ketika dikelola secara efektif, dapat membantu bisnis mencapai tujuannya dan secara tepat menarik, dan mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja di dalam 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.

**Komitmen Organisasi.** Komitmen organisasi adalah suatu kondisi di mana karyawan mendukung organisasi tertentu dan tujuannya untuk menjaga keanggotaan mereka dalam organisasi (Abdurrahim, Anisah, & Dewi, 2017). Komitmen organisasi adalah konstruksi psikologis yang menggambarkan hubungan anggota perusahaan dengan perusahaannya dan memiliki konsekuensi bagi keputusan individu untuk tetap menjadi anggota perusahaan.

**Penelitian Terdahulu.** Penelitian sebelumnya telah mengungkapkan efek yang kuat pada tingkat karir, pendapatan, dan komitmen organisasi terhadap niat turnover. Menurut (Saklit, 2017), pengembangan karir memiliki dampak yang menguntungkan pada niat turnover baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja, tetapi (Hafiz et al., 2016) menemukan bahwa pengembangan karir memiliki dampak negatif dan substansial pada niat turnover.

Temuan penelitian (Siwi, Taroreh, & Dotulong, 2017) menunjukkan dampak kepuasan upah, pengembangan karir pekerjaan, dan komitmen organisasi terhadap pekerja di Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado. Menurut (Nathalia, 2010), peluang pengembangan profesional memiliki dampak negatif dan cukup besar pada niat turnover.

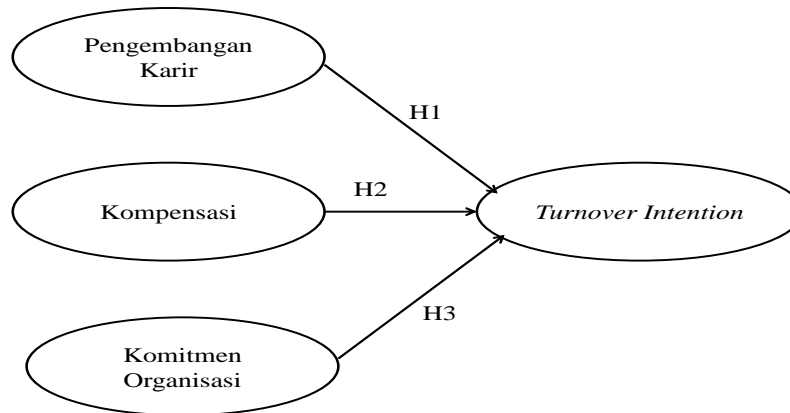
Temuan penelitian (Indrayani & Sudibya) mengungkapkan bahwa semua hipotesis yang diajukan diterima. Stres kerja memiliki pengaruh positif dan substansial pada niat turnover, sedangkan komitmen organisasi memiliki efek negatif dan signifikan pada niat turnover. Temuan penelitian (Satwari, Al Musadieq, & Afrianty, 2016) mengungkapkan bahwa komitmen normatif dan berkelanjutan memiliki pengaruh besar pada niat turnover. Temuan penelitian (Handaru & Muna, 2012) mengungkapkan bahwa kepuasan kompensasi dan komitmen organisasi memiliki efek substansial pada niat turnover. Menurut (Santi, 2017), komitmen organisasi memiliki pengaruh pada niat pergantian karyawan. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi keduanya memiliki dampak besar pada niat turnover.

Kompensasi memiliki pengaruh negatif dan substansial pada niat turnover (Khaidir, Bachri, & Sugiati, 2017). Menurut temuan penelitian (Rahayu & Riana, 2017), remunerasi memiliki pengaruh yang baik pada kepuasan kerja, sementara kompensasi memiliki efek negatif yang signifikan pada keinginan keluar, dan kepuasan kerja memiliki efek negatif yang besar pada intensi turnover.

Menurut temuan penelitian (Putrianti, 2014), ada pengaruh signifikan dari kompensasi dan motivasi kerja pada niat turnover karyawan di PT. TIKI Nugraha Ekakurir Line Malang Center, dan dua variabel bebas yang mendominasi mempengaruhi niat omset adalah kompensasi dan motivasi kerja.

Temuan penelitian (Widayati & Yunia, 2016) mengungkapkan bahwa faktor kompensasi memiliki efek negatif dan substansial pada niat turnover. Faktor-faktor yang berkaitan dengan budaya organisasi memiliki dampak negatif dan substansial pada variabel niat omset. Menurut temuan penelitian (Affini & Surip, 2013), gaji, kepuasan kerja, dan keterlibatan karyawan memiliki efek langsung, tidak langsung, dan beragam pada niat turnover.

**Rerangka Pemikiran.** Gagasan penelitian dikonseptualisasikan dalam Gambar 1 berdasarkan studi teori dan penelitian sebelumnya. Ada tiga variabel independen: Pengembangan Karir Professional (X1), Kompensasi (X2), dan Komitmen Organisasi (X3) (X3). Niat turnover adalah variabel dependen (Y).



**Gambar 1.** Rerangka Pemikiran

Hipotesis dalam penelitian ini adalah hipotesis asosiatif, yang merupakan pernyataan yang mengungkapkan anggapan mengenai hubungan antara dua atau lebih variabel. Berikut ini adalah hipotesis penelitian:

H1: Pengembangan karir memiliki dampak besar pada niat turnover.

H2: Kompensasi memiliki dampak besar pada niat turnover.

H3: Komitmen organisasi mempengaruhi niat turnover secara signifikan.

## METODE

Proses penelitian dimulai dari bulan September 2018 hingga Februari 2019. Diawali dari kegiatan mengidentifikasi gejala dan permasalahan ditempat yang akan digunakan sebagai lokasi penelitian, perumusan masalah, pengumpulan dasar teori yang memperkuat landasan dalam variabel, hingga penentuan metode analisis.

Penelitian dilaksanakan di PT Bukit Makmur Mandiri Utama yang beralamatkan di Gedung The Honey Lady lantai 9 Kawasan CBD Pluit Selatan Raya No 1 Penjaringan Jakarta Utara 14440. Obyek penelitian ini adalah karyawan dari PT Bukit Makmur Mandiri Utama.

Desain penelitian kausal diadopsi dalam penelitian ini. Penelitian kausal adalah studi yang berusaha untuk menentukan dampak dari satu atau lebih faktor independen pada variabel dependen. Metode penelitian ini dirancang untuk menentukan apakah ada dampak antara variabel X1, yang dalam hal ini adalah Pengembangan Karir, variabel X2, Kompensasi, dan variabel X3, yang merupakan Komitmen Organisasi terhadap Y, yaitu Turnover Intention.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bukit Makmur Mandiri Utama yaitu sebanyak 149 orang. Menurut (Sugiyono, 2013), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, mengingat analisis SEM dengan Lisrel membutuhkan jumlah sampel lebih dari 100.

Kuesioner dan langkah-langkah skala Likert digunakan dalam penelitian ini untuk mendapatkan data. SEM digunakan untuk menganalisis data, dan validitas dievaluasi menggunakan kriteria faktor pemuatan. Perhitungan keandalan build digunakan untuk melakukan pengujian keandalan. Sebelum menilai hipotesis penelitian, analisis kecocokan model dilakukan, diikuti dengan pengujian hipotesis menggunakan kriteria t-count dan ambang signifikansi 0,05.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Karakteristik Responden.** Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 1. menunjukkan bahwa sebanyak 52 responden berjenis kelamin laki-laki dan sebanyak 56 responden berjenis kelamin perempuan. Karakteristik responden berdasarkan pendapatan menunjukkan bahwa sebanyak 43 responden memiliki pendapatan sebesar 3 – 5 juta dan sebanyak 65 responden memiliki pendapatan sebesar lebih dari 5 juta. Berdasarkan pendidikan sebanyak 19 responden berpendidikan SMA, sebanyak 20 responden berpendidikan D3, sebanyak 67 responden berpendidikan S1, dan sebanyak 2 responden berpendidikan S2. Berdasarkan lama bekerja menunjukkan bahwa sebanyak 49 responden memiliki lama bekerja kurang dari 3 tahun, sebanyak 27 responden memiliki lama bekerja 3 – 5 tahun, dan sebanyak 32 responden memiliki lama bekerja lebih dari 5 tahun.

**Tabel 1.** Karakteristik Responden

Keterangan		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Jenis Kelamin	Laki-laki	52	48,1	48,1	48,1
	Perempuan	56	51,9	51,9	100,0
	Total	108	100,0	100,0	
Pendapatan	3 - 5 juta	43	39,8	39,8	39,8
	> 5 juta	65	60,2	60,2	100,0
	Total	108	100,0	100,0	
Masa Kerja	< 3 Tahun	49	45,4	45,4	45,4
	3 - 5 Tahun	27	25,0	25,0	70,4
	> 5 Tahun	32	29,6	29,6	100,0
	Total	108	100,0	100,0	
Pendidikan	SMA	19	17,6	17,6	17,6
	D3	20	18,5	18,5	36,1
	S1	67	62,0	62,0	98,1
	S2	2	1,9	1,9	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Sumber: Data Penelitian Diolah (2019)

**Statistik Deskriptif Variabel.** Berdasarkan rekapitulasi jawaban responden menunjukkan bahwa hasil uji deskriptif pada variabel Pengembangan Karir dari 6 indikator dan sebanyak 108 responden menunjukkan bahwa indikator 2 dengan pernyataan “Perusahaan meningkatkan kompetensi setiap karyawan melalui pemberian pelatihan-pelatihan” memiliki jawaban setuju paling banyak dengan jumlah 72 responden. Sedangkan untuk nilai setuju paling sedikit ditunjukkan pada indikator 6 dengan pernyataan “Perusahaan melakukan mutasi untuk

meningkatkan kinerja karyawan.” memiliki jawaban setuju paling sedikit dengan jumlah 2 responden.

Berdasarkan rekapitulasi jawaban responden variabel kompensasi dari 11 indikator dan sebanyak 108 responden menunjukkan bahwa indikator 9 dengan pernyataan “Perusahaan memberikan karyawan peluang untuk dipromosikan.” memiliki jawaban setuju paling banyak dengan jumlah 72 responden. Sedangkan untuk nilai setuju paling sedikit ditunjukkan pada indikator 6 dengan pernyataan “Perusahaan memberikan dana pensiun pada karyawan yang sudah tidak bekerja di perusahaan.” memiliki jawaban setuju paling sedikit dengan jumlah 44 responden.

Berdasarkan rekapitulasi jawaban responden pada variabel Komitmen Organisasi dari 11 indikator dan sebanyak 108 responden indikator 2 dengan pernyataan “menunjukkan bahwa indikator 2 dengan pernyataan “Saya percaya perusahaan ini adalah organisasi yang tepat untuk saya bekerja” memiliki jawaban setuju paling banyak dengan jumlah 65 responden. Sedangkan untuk nilai setuju paling sedikit ditunjukkan pada indikator 6 dengan pernyataan “Saya bersedia mengorbankan kepentingan pribadi saya demi perusahaan.” memiliki jawaban setuju paling sedikit dengan jumlah 17 responden.

Hasil uji deskriptif pada variabel Turnover Intention dari 11 indikator dan sebanyak 108 responden menunjukkan bahwa indikator 10 dengan pernyataan “Mudah bagi saya untuk meninggalkan perusahaan karena perusahaan tidak memberikan hambatan atau sanksi bagi karyawan yang akan meninggalkan perusahaan” memiliki jawaban setuju paling banyak dengan jumlah 42 responden. Sedangkan untuk nilai setuju paling sedikit ditunjukkan pada indikator 4 dengan pernyataan “Keluarga saya tidak menyukai pekerjaan saya di perusahaan ini, sehingga saya akan meninggalkan perusahaan” memiliki jawaban setuju paling banyak dengan jumlah 7 responden.

**Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen.** Uji validitas menggunakan kriteria nilai *Standardize Loading Factor* (SLF), dimana pertanyaan akan dianggap valid apabila memiliki nilai SLF lebih besar dari 0,5. Adapun uji reliabilitas dilakukan dengan kriteria *construct reliability* (CR) dengan nilai kritis 0,7. Jika nilai CR lebih besar dari 0,7 maka pengukuran variabel dinyatakan reliabel.

**Tabel 2.** Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Pengembangan Karir

Pernyataan	Nilai SLF	Kesimpulan	Nilai CR	Kesimpulan
PK2	0,71	Valid	0,81	Reliabel
PK3	0,74	Valid		
PK4	0,64	Valid		
PK5	0,86	Valid		
PK6	0,51	Valid		

Sumber: Hasil Pengolahan dengan LISREL 8.80

Berdasarkan Tabel 2 diatas dapat diketahui bahwa setelah pertanyaan yang tidak valid dikeluarkan maka diperoleh pernyataan-pernyataan dari variabel pengembangan karir adalah valid dan reliabel. Semua nilai loading factor lebih besar dari 0,5 dan nilai CR sebesar 0,81, sehingga valid dan reliabel.

**Tabel 3.** Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompensasi

Pernyataan	Nilai SLF	Kesimpulan	Nilai CR	Kesimpulan
K2	0,51	Valid		
K3	0,72	Valid		
K4	0,70	Valid	0,83	Reliabel
K5	0,59	Valid		
K6	0,59	Valid		
K7	0,69	Valid		

Sumber: Hasil Pengolahan dengan LISREL 8.80

Berdasarkan Tabel 3 diatas dapat diketahui bahwa setelah pertanyaan yang tidak valid dikeluarkan maka diperoleh pernyataan-pernyataan dari variabel kompensasi adalah valid dan reliabel. Kesemua nilai loading factor lebih besar dari 0,5 dan nilai CR sebesar 0,83, sehingga valid dan reliabel.

**Tabel 4.** Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi

Pernyataan	Nilai SLF	Kesimpulan	Nilai CR	Kesimpulan
KO1	0,81	Valid		
KO2	0,81	Valid		
KO3	0,75	Valid		
KO4	0,87	Valid		
KO5	0,87	Valid		
KO6	0,79	Valid	0,97	Reliabel
KO7	0,80	Valid		
KO8	0,86	Valid		
KO9	0,84	Valid		
KO10	0,86	Valid		
KO11	0,85	Valid		

Sumber: Hasil Pengolahan dengan LISREL 8.80

Berdasarkan Tabel 4 diatas dapat diketahui bahwa setelah pertanyaan yang tidak valid dikeluarkan maka diperoleh pernyataan-pernyataan dari variabel komitmen organisasi adalah valid dan reliabel. Kesemua nilai loading factor lebih besar dari 0,5 dan nilai CR sebesar 0,97 sehingga pengukuran variabel komitmen organisasi adalah valid dan reliabel.

**Tabel 5.** Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Intensi Turnover

Pernyataan	Nilai SLF	Kesimpulan	Nilai CR	Kesimpulan
IT1	0,82	Valid		
IT2	0,93	Valid		
IT3	0,86	Valid	0,88	Reliabel
IT4	0,73	Valid		
IT6	0,54	Valid		
IT7	0,61	Valid		

*Sumber: Hasil Pengolahan dengan LISREL 8.80*

Berdasarkan Tabel 5 diatas dapat diketahui bahwa setelah pertanyaan yang tidak valid dikeluarkan maka diperoleh pernyataan-pernyataan dari variabel intensi turnover adalah valid dan reliabel. Kesemua nilai loading factor lebih besar dari 0,5 dan nilai CR sebesar 0,97 sehingga pengukuran variabel komitmen organisasi adalah valid dan reliabel.

**Uji Kecocokan Model.** Uji kecocokan model dilaksanakan dengan berdasarkan kriteria Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA). Normed Fit Index (NFI), Non-Normed Fit Index (NNFI), Comparative Fit Index (CFI) dan Incremental Fit Index (IFI). Sebagaimana disajikan dalam Tabel 6, dari lima ukuran kecocokan model tersebut hanya satu yang nilainya marjinal yakni untuk NFI, sedangkan empat kriteria lainnya adalah baik. Berdasarkan hal tersebut maka disimpulkan bahwa model penelitian baik.

**Tabel 6.** Hasil Uji Kecocokan Model

No	Ukuran <i>Good of Fit Model</i>	Nilai Kritis	Hasil Estimasi	Keterangan
1	<i>Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)</i>	0,08 < RMSEA < 0,50	0,080	Good Fit
2	<i>Normed Fit Index (NFI)</i>	> 0,90	0,88	Marginal Fit
3	<i>Non-Normed Fit Index (NNFI)</i>	> 0,90	0,91	Good Fit
4	<i>Comparative Fit Index (CFI)</i>	> 0,90	0,93	Good Fit
5	<i>Incremental Fit Index (IFI)</i>	> 0,90	0,93	Good Fit

Sumber: Data Penelitian Diolah (2019)

### Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

**Analisis Variabel Pengembangan Karir terhadap *Turnover Intention*.** Berdasarkan Tabel 7 dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, karena nilai t hitung lebih besar dari 1.96 yaitu 4.80. Berarti semakin baik pengembangan karir maka semakin tinggi tingkat *turnover intention*. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, namun dengan arah yang berbeda. Hal tersebut kemungkinan disebabkan karena ketika karir semakin bagus maka terbuka kesempatan untuk berpindah ke perusahaan lain sehingga timbul intensi untuk keluar atau turnover pada karyawan.

Hasil penelitian tidak sesuai dengan (Saklit, 2017) yang menyatakan bahwa pengembangan karir memberikan pengaruh positif terhadap *turnover intention*. Penelitian ini juga menghasilkan temuan yang berbeda dengan (Hafiz et al., 2016) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi turnover. (Siwi et al., 2017), dan juga (Nathalia, 2010) menyatakan bahwa prospek pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi turnover.



Tabel 7. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Structural Path	Nilai t-hitung	Keterangan
H1	Pengembangan Karir → Intensi Turnover	4,80	Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi turnover
H2	Kompensasi → Intensi Turnover	-2,89	Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi turnover
H3	Komitmen organisasi → Intensi turnover	-2,27	Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi turnover

Sumber: Data Penelitian Diolah (2019)

**Analisis Variabel Kompensasi terhadap *Turnover Intention*.** Berdasarkan Tabel 7 dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh secara negative dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung lebih besar dari 1.96 yaitu -2.89, yang artinya semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan maka semakin rendah tingkat *turnover intention* pada PT Bukit Makmur Mandiri Utama.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Khaidir & Tinik (2016) yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal tersebut juga mendukung (Khaidir et al., 2017), (Rahayu & Riana, 2017), (Putrianti, 2014), (Widayati & Yunia, 2016) serta (Affini & Surip, 2013) yang menghasilkan simpulan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intentions*.

**Analisis Variabel Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*.** Berdasarkan Tabel 7 dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung yang lebih besar dari 1.96 yaitu -2.27, yang artinya semakin baik komitmen organisasi yang ada pada setiap karyawan, maka akan semakin rendah tingkat *turnover intention* pada PT Bukit Makmur Mandiri Utama. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Putra & Suana, 2016) yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini juga mendukung (Indrayani & Sudibya) (Satwari et al., 2016) (Handaru & Muna, 2012) (Santi, 2017) yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

## PENUTUP

**Kesimpulan.** Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengembangan karir, kompensasi, dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Berdasarkan analisis data maka kesimpulan penelitian adalah bahwa: 1) Pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. 2) Kompensasi berpengaruh secara negative dan signifikan terhadap *turnover intention*, dan 3) Komitmen organisasi berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

**Saran.** Dari hasil analisis pembahasan serta kesimpulan yang sudah dijelaskan sebelumnya, maka dapat dibuat saran bahwa untuk menurunkan intensi turnover karyawan maka perlu diberikan kompensasi yang memuaskan karyawan. Selain itu komitmen para karyawan perlu ditingkatkan agar intensi turnover karyawan berkurang. Mengenai pengembangan karir penelitian ini tidak dapat menyarankan dan sebaiknya dikonfirmasi dengan penelitian selanjutnya untuk mengetahui mengapa pengaruhnya justru positif terhadap *intensitas turnover*.

**DAFTAR RUJUKAN**

- Abdurrahim, A., Anisah, H. U., & Dewi, M. S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan. Studi Pada= PT. Bank Perkreditan Rakyat Mitratama Arthabuana. *At-Tadbir: jurnal ilmiah manajemen*, 1(2).
- Affini, D. N., & Surip, N. (2013). Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap employee engagement yang berdampak pada turnover intentions. *Sumber*, 2(294), 1281.
- Fahmi, I. (2016). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Konsep dan Kinerja. *Bogor: Mitra Wacana Media*.
- Hafiz, J., Parizade, B., & Hanafi, A. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Keinginan Berpindah (Turnover Intention)(Studi Kasus Pada Karyawan PT. BFI Finance. Tbk Cabang Palembang). *Jembatan: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 13(2), 103-112.
- Handaru, A. W., & Muna, N. (2012). Pengaruh kepuasan gaji dan komitmen organisasi terhadap intensi turnover pada divisi PT Jamsostek. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 3(1), 1-19.
- Hasibuan, M. S., & Hasibuan, H. M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*: Bumi Aksara.
- Indrayani, N. M. M., & Sudibya, I. G. A. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention*. Udayana University.
- Khaidir, M., Bachri, A. A., & Sugiati, T. (2017). Pengaruh stres kerja, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention studi pada karyawan kontrak pt. Gagah satria manunggal Banjarmasin. *JWM (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 4(3), 175-186.
- MM, D. K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*.
- Nathalia, T. C. (2010). Prospek Pengembangan Karir Terhadap Intensi Turnover Karyawan pada Industri Perhotelan. *Hospitour Volume I*, 1.
- Putra, K. A. R., & Suana, I. W. (2016). *Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Arma Museum & Resort Ubud*. Udayana University.
- Putrianti, A. D. (2014). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap turnover intention (Studi pada karyawan PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(2).
- Rahayu, N. M. N., & Riana, I. G. (2017). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Keinginan Keluar pada Hotel Amaris Legian*. Udayana University.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku organisasi*.
- Saklit, I. W. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Intensi Turnover: Kepuasan Kerja Sebagai Mediator. *Jurnal Manajemen*, 21(3), 472-496.
- Santi, M. W. (2017). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kesempatan Kerja Terhadap Turnover Intention Di Rumah Sakit Bedah Surabaya. *Jurnal Penelitian Kesehatan "SUARA FORIKES"(Journal of Health Research" Forikes Voice")*, 9(1), 1-7.
- Satwari, T., Al Musadieq, M., & Afrianty, T. W. (2016). Pengaruh komitmen organisasional terhadap turnover intention (Survei pada karyawan Hotel Swiss-Belinn Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 40(2), 177-186.

- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*: Bumi Aksara.
- Siwi, G., Taroreh, R. N., & Dotulong, L. O. (2017). Pengaruh Kepuasan Gaji, Promosi Jabata, Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan RSUD Gmim Pancaran Kasih Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(4).
- Sugiyono, P. D. (2013). Metode penelitian manajemen. *Bandung: Alfabeta, CV*.
- Sunyoto, D. (2015). Penelitian Sumber Daya Manusia. *Jakarta: Buku Seru*.
- Widayati, C., & Yunia, Y. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen*, 20(3), 375-388.