MAGNA
ISSN: 2961-8401
Journal Economic, Management and Business
Volume 3 Nomer 2, Juli 2024
Doi: 10.32699/magna.v3i2.7871

Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karier Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening

(Studi Kasus Pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Bina Usaha Utama Cabang Sokaraja)

Adelia Oktaviana[1], Eni Candra Nurhidayati[2], M. Trihudiyatmanto[3*]
[1 2 3] Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sains Al-Qur'an Jawa Tengah di Wonosobo
Email: trihudiyatmanto@unsiq.ac.id*

Abstrak

Tujuan - Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan pengembangan karier terhadap *turnover intention* karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening (studi kasus pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Bina Usaha Utama Cabang Sokaraja).
Metodologi - Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Bina Usaha Utama Cabang Sokaraja. Sampel yang digunakan sebanyak 40 responden serta kuisioner sebagai alat pengumpulan data responden. Metode analisis yang digunakan dalam penelitia ini menggunakan *partial least square (PLS)* dengan uji koefisien *outer* dan *inner* model.
Hasil - Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah kompensasi, pengembangan karier dan komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Komitmen organisasional tidak mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*. Komitmen organisasional mampu memediasi pengaruh pengembangan karier terhadap *turnover intention.* Dapat disimpulkan bahwa pihak manajemen Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Bina Usaha Utama Cabang Sokaraja perlu menerapkan berbagai kebijakan yang tepat untuk mengurangi *turnover intention* karyawan.
Implikasi - Secara teoritis, penelitian dilakukan untuk membandingkan teori yang sudah dipelajari dengan kenyataan yang ada di lapangan agar dapat memberikan tambahan pemikiran mengenai kajian sumber daya manusia dengan harapan penelitian ini dapat berguna bagi pengembangan teori-teori sebelumnya mengenai *turnover intention* karyawan, kompensasi, dan pengembangan karier serta komitmen organisasional. Secara praktis, Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi referensi pengambilan keputusan dalam koperasi, dapat memberikan informasi menyangkut pentingnya mengendalikan *turnover intention* karyawan, dapat memberikan pemikiran perusahan untuk meminimalisir *turnover* dengan meningkatkan kompensasi dan pengembangan karier dengan komitmen oraganisasional sebagai variabel intervening pada karyawan.
Kata kunci : Kompensasi, Pengembangan karier, Komitmen organisasional, dan *Turnover intention.*

Abstract

Objective - *This study aims to analyze the effect of compensation and career development on employee turnover intention with organizational commitment as an intervening variable (case study at the Savings and Loan Cooperative (KSP) Bina Usaha Utama Branch of Sokaraja).*
Methodology - *This study uses a quantitative approach. The population in this study were employees of the Savings and Loan Cooperative (KSP) Bina Usaha Utama Branch of Sokaraja. The sample used was 40 respondents and a questionnaire as a means of collecting respondent data. The analysis method used in this study used partial least square (PLS) with outer and inner model*

MAGNA
ISSN: 2961-8401
Journal Economic, Management and Business
Volume 3 Nomer 2, Juli 2024
Doi: 10.32699/magna.v3i2.7871

coefficient tests.
Results - *The conclusion of the results of this study is that compensation, career development and organizational commitment have a negative and significant effect on turnover intention. Organizational commitment is unable to mediate the effect of compensation on turnover intention. Organizational commitment is able to mediate the effect of career development on turnover intention. It can be concluded that the management of the Savings and Loan Cooperative (KSP) Bina Usaha Utama Branch of Sokaraja needs to implement various appropriate policies to reduce employee turnover intention.*
Implications - *Theoretically, the study was conducted to compare the theories that have been studied with the reality in the field in order to provide additional thoughts on human resource studies with the hope that this study can be useful for the development of previous theories on employee turnover intention, compensation, and career development and organizational commitment. Practically, the results of the study are expected to be a reference for decision making in cooperatives, can provide information regarding the importance of controlling employee turnover intention, can provide company thoughts to minimize turnover by increasing compensation and career development with organizational commitment as an intervening variable for employees.*
Keywords: *Compensation, Career development, Organizational commitment, and Turnover intention.*

Pendahuluan

Turnover adalah proses keluarnya karyawan dari perusahaan atau perusahaan menggantinya (Curtis, 2016). *Turnover intention* yaitu niat karyawan untuk berhenti bekerja dari perusahaan secara sukarela atau berpindah ke perusahaan lain menurut keputusannya sendiri (Mobley, 2011). *Turnover intention* adalah keinginan pekerja untuk menghentikan segala kinerjanya pada perusahaan dengan berbagai alasan yang mendasari keputusannya itu seperti mengingikan pekerjaan atau mendapatkan jabatan yang lebih baik dari posisinya di perusahaan sebelumnya. Terjadinya *turnover* dimulai dengan munculnya keinginan karyawan untuk pindah dari tempat kerja (*trunover intention*). Tingginya *turnover intention* pada suatu perusahaan akan berdampak negatif, diantaranya mengakibatkan ketidak stabilan pada pekerja, menghambat kegiatan operasional dalam organisasi, naiknya biaya pelatihan karyawan, dan biaya penarikan karyawan (Saklit, 2017).

Kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa berwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian (Simamora, 2015). Artinya perusahaan akan memberikan balas jasa kepada seluruh karyawan yang terlibat di dalamnya. Jika karyawan merasa senang atas pemberian kompensasi, maka karyawan akan lebih bersemangat dan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi sehingga keinginan karyawan untuk keluar akan rendah dan menekan angka perputaran karyawan di dalam perusahaan itu sendiri.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fuadah (2018) menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widayati (2016) menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *tunrover intention.* Namun, terdapat penelitian yang menunjukkan hasil yang berbeda, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Paulus (2015) menunjukkan hasil bahwa kompensasi

Adelia Oktaviana[1], Eni Candra Nurhidayati[2], M. Trihudiyatmanto[3]*
Email: trihudiyatmanto@unsiq.ac.id*

MAGNA
ISSN: 2961-8401
Journal Economic, Management and Business
Volume 3 Nomer 2, Juli 2024
Doi: 10.32699/magna.v3i2.7871

berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Pengembangan karier merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention* (keinginan berpindah) karyawan. Menurut Wahyuni (2014), pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan setiap individu dimulai dengan kegiatan perencanaan dan pencapaian target. Pengembangan karier yakni menyangkut proses identifikasi keahlian karyawan dengan penggunaan model yang akurat (Haryani, 2013). Pengembangan karier merupakan aktivitas peningkatan diri karyawan dalam mewujudkan perencanaan kariernya (Marwansyah, 2014). Menurut Kumbara (2018), pengembangan karier mempunyai proses yang harus dipahami yaitu *career planing* merupakan bagaimana karayawan merencanakan dan menerapkan target karier sendiri, dan c*areer management* yaitu bagaimana perusahaan menyusun rencana dan menerapkan program pengembangan karier. Menurut Pratiwi dan Sriathi (2017), pengembangan karier memberikan peluang untuk promosi jabatan dan memberikan peluang untuk pelatihan dan pengembangan keahlian dalam meningkatkan etos kerja pegawai.

Berdasarkan penelitian terdahulu masih terdapat perbedaan hasil. Penelitian yang dilakukan Astuti (2017), menunjukkan hasil bahwa pengembangan karier berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Purba dan Ruslan (2020), menunjukkan hasil bahwa pengembangan karier berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *tunrover intention*. Namun, penelitian dari Saklit (2017), menunjukkan hasil bahwa pengembangan karier berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Hasil studi terdahulu terkait pengaruh kompensasi dan pengembangan karier terhadap *turnover intention* karyawan. Berdasarkan perbedaan hasil penelitian (*research gap*) yang telah diungkapkan, peneliti menduga adanya pengaruh tidak langsung antara kompensasi dan pengembangan karier terhadap *turnover intention* karyawan yang memungkinkan untuk memasukkan variabel mediasi atau moderasi sebagai solusi riset gap (Ferdinand, 2014).

Penelitian ini akan menguji variabel mediasi sebagai solusi atas inkonsistensi hasil penelitian yang menghubungan kompensasi dan pengembangan karier terhadap *turnover intention* karyawan. Argumentasi peneliti memasukkan variabel mediasi dalam model penelitian didasarkan pada adanya perbedaan hasil penelitian, maka peneliti menawarkan komitmen organisasional sebagai variabel intervening, penelitian Dinda dan Juniaarti (2022), menyatakan bahwa komitmen organisasional berperan positif dan signifikan dalam memediasi pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amartia (2021) yang menunjukkan hasil komitmen organisasional berperan positif dan signifikan dalam memediasi pengaruh pengembangan karier terhadap *turnover intention*.

Komitmen organisasional menurut Luthans (2011) yaitu bentuk kesetiaan karyawan pada perusahaan di mana karyawan mencurahkan perhatian dan mengembangkan untuk keberhasilan perusahaan secara konsisten dan kontinu. Komitmen organisasional merupakan keyakinan hati karyawan untuk bertanggung jawab penuh demi mencapai tujuan dalam perusahaan. Komitmen organisasional merupakan keadaan karyawan yang berpihak pada perusahaan dan mempertahankan keanggotaannya pada suatu perusahaan (Robbins, 2011). Menurut Luz et al (2018) dalam

Adelia Oktaviana[1], Eni Candra Nurhidayati[2], M. Trihudiyatmanto[3]*
Email: trihudiyatmanto@unsiq.ac.id*

MAGNA
ISSN: 2961-8401
Journal Economic, Management and Business
Volume 3 Nomer 2, Juli 2024
Doi: 10.32699/magna.v3i2.7871

Rivai (2019), komitmen organisasi adalah tingkat loyalitas dan dukungan karyawan pada organisasi.

Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Bina Usaha Utama Cabang Sokaraja Kabupaten Banyumas adalah perusahaan yang bergerak di bidang simpan pinjam. Alasan peneliti memilih objek penelitian pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Bina Usaha Utama Cabang Sokaraja Kabupaten Banyumas yaitu masih terdapat perputaran karyawan yang dikhawatirkan dapat mempengaruhi efektivitas perusahaan. Untuk mengamati adanya *turnover intention* pada KSP Bina Usaha Utama Cabang Sokaraja peneliti melakukan penelitian awal melalui wawancara berkaitan dengan data jumlah karyawan yang berhenti dan karyawan yang masuk sejak tahun 2017 hingga 2021. Berikut data perputaran karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Bina Usaha Utama Cabang Sokaraja periode 2017-2021 yang di tampilkan pada tabel 1.2 :

Tabel 1.2
***Turnover* Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Bina Usaha Utama Cabang Sokaraja periode 2017-2021**

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Masuk	Karyawan Masuk (%)	Karyawan Keluar	Karyawan Keluar (%)	Karyawan Trunover (%)
2017	45	2	4,4%	3	6,6%	6,7%
2018	44	2	4,5%	4	9%	9,5%
2019	42	4	9,5%	5	11,9%	12%
2020	41	3	7,3%	5	12,19%	12,5%
2021	39	2	5,1%	5	12,8%	13%

Sumber: Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Bina Usaha Utama Cabang Sokaraja

Turnover atau perputaran karyawan yang mencapai 5-10% tergolong normal, namun apabila lebih 10% per tahun tergolong tinggi (Gillies dalam Halimsetiono, 2014). Bedasarkan tabel 1.2 terkait perputaran karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Bina Usaha Utama Cabang Sokaraja periode 2017-2021 menunjukkan bahwa tingkat perputaran karyawan yang lebih dari 10% yaitu pada tahun 2020 dengan tingkat perputaran sebesar 12,5% dan pada tahun 2021 tingkat *turnover* sebesar 13%. Adanya peningkatan *turnover* disebabkan oleh tingginya keinginan karyawan untuk berhenti bekerja dikarenakan faktor-faktor yang mempengaruhi t*urnover intention* karena kurangnya pemberian kompensasi dari perusahaan terhadap kerja karyawan, serta sulitnya meningkatkan posisi atau jabatan di perusahaan, yang mana hal tersebut dapat digolongkan kedalam faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* menurut Mobley (2011) antara lain kompensasi dan pengembangan karier.

Bedasarkan uraian tersebut, maka urgensi dari penelitian ini adalah perlunya mempertimbangkan kompensasi dan pengembangan karier karyawan untuk meningkatkan komitmen organisasional karyawan sehingga tidak terjadi *turnover intention*. *Tunrover intention* adalah hal yang perlu dipertimbangkan dalam perusahaan demi keberlangsungan perusahaan itu sendiri. Berdasarkan latar belakang masalah yakni riset gap dan fenomena bisnis yang ada pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Bina Usaha Utama Cabang Sokaraja, masalah yang dihadapi adalah ditemukan perbedaan hasil penelitian antara kompensasi dan pengembangan karier terhadap *turnover intention* serta keterbatasan-keterbatasan studi terdahulu, maka peneliti menawarkan konsep komitmen organisasional sebagai variabel intervening.

Adelia Oktaviana[1], Eni Candra Nurhidayati[2], M. Trihudiyatmanto[3]*
Email: trihudiyatmanto@unsiq.ac.id*

MAGNA
ISSN: 2961-8401
Journal Economic, Management and Business
Volume 3 Nomer 2, Juli 2024
Doi: 10.32699/magna.v3i2.7871

Tinjauan Pustaka

Turnover intention

Turnover adalah proses keluarnya karyawan dari perusahaan atau perusahaan menggantinya (Curtis, 2016). *Turnover intention* adalah penilaian apakah karyawan pada suatu perusahaan yang berencana untuk keluar dari perusahaan atau perusahaan yang berencana untuk mengganti karyawan dari jabatanya. Menurut Mobley (2011), *turnover intention* yaitu niat karyawan untuk berhenti bekerja dari perusahaan secara sukarela atau berpindah ke perusahaan lain menurut keputusanya sendiri. Norizon (2016), menyatakan bahwa istilah *turnover intention* dapat dibagi menjadi tiga elemen seperti pikiran berhenti, kesediaan untuk mencari pekerjaan yang berbeda dan niat untuk berhenti. Menurut Mathis dan jackson dalam Bakhtiar (2016), *turnover* dibedakan menjadi dua yaitu *turnover* sukarela, terjadi ketika karyawan meninggalkan perusahaan atas permohonan sendiri dengan berbagai alasan. Sedangkan, *turnover* tidak sukarela terjadi ketika karyawan diberhentikan dari pekerjaanya.

Bedasarkan beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* merupakan langkah terakhir karyawan untuk keluar dari perusahaan dengan bermacam pemikiran serta putusan dari perusahaan sebagai landasan dari keputusan karyawan untuk undur diri dari pekerjaan atau berpindah ke perusahaan lain.

Kompensasi

Kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian (Simamora, 2015). Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Menurut Hasibuan (2009) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang yang diterima oleh karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung sebagai kompensasi atas jasa yang diberikan oleh perusahaan. Kompensasi diberikan sebagai bentuk dari balas jasa perusahaan kepada karyawan dengan imbalan yang berupa upah, gaji dan bentuk tidak langsung seperti pemberian hari libur (Siwy, 2017).

Bedasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan semua pemberian berbentuk upah atau barang yang diterima oleh karyawan secara langsung maupun secara tidak langsung sebagai balasan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa berwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian (Simamora, 2015). Penelitian Fuadah (2018), menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widayati (2016), menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *tunrover intention.*

Disimpulkan bahwa semakin baik kompensasi yang diterima karyawan maka akan semakin rendah keinginan karyawan untuk keluar dari perusahan. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti menyimpulkan adanya dugaan, sebagai berikut:

H1 : kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Kompensasi merupakan imbalan finansial dan jasa berwujud serta tunjangan yang

MAGNA
ISSN: 2961-8401
Journal Economic, Management and Business
Volume 3 Nomer 2, Juli 2024
Doi: 10.32699/magna.v3i2.7871

berikan perusahaan kepada karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian (Simamora, 2015). Penelitian Fitri dan Tristiana (2022), menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Martini dan Susanto (2021), menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Disimpulkan bahwa semakin baik dan sesaui kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka akan semakin meningkat rasa kesetiaan karyawan kepada perusahaan (komitmen organisasional). Berdasarkan penelitian sebelumnya, maka peneliti menyimpulkan adanya dugaan, sebagai berikut:

H3 : kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Pengembangan karier

Pengembangan karier yakni menyangkut proses identifikasi keahlian karyawan dengan penggunaan model yang akurat (Haryani, 2013). Menurut Wahyuni (2014), pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan setiap individu dimulai dengan kegiatan perencanaan dan pencapaian target. Menurut Mangkunegara (2011), pengembangan karier merupakan kegiatan karyawan untuk membantu karyawan dalam merencanakan kariernya di perusahaan. Pengembangan karier merupakan aktivitas peningkatan diri karyawan dalam mewujudkan perencanaan kariernya (Marwansyah, 2014). Bedasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mewujudkan karier yang diinginkan.

Menurut Kumbara (2018), pengembangan karier mempunyai proses yang harus dipahami yaitu *career planing* merupakan bagaimana karayawan merencanakan dan menerapkan target karier sendiri, dan c*areer management* yaitu bagaimana perusahaan menyusun rencana dan menerapkan program pengembangan karier. Menurut Pratiwi dan Sriathi (2017), pengembangan karier memberikan peluang untuk promosi jabatan dan memberikan peluang untuk training dan pengembangan keahlian dalam meningkatkan etos kerja pegawai. Pengembangan karier merupakan perencanaan karyawan terkait posisi yang diimpikan serta melakukan tindakan untuk mencapai kerier yang diinginkan melalui kegiatannya di perusahaan.

Pengembangan karier adalah kegiatan karyawan untuk membantu karyawan dalam merencanakan kariernya di perusahaan (Mangkunegara, 2011). Penelitian yang dilakukan Astuti (2017), menunjukkan hasil bahwa pengembangan karier berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Purba dan Ruslan (2020), menunjukkan hasil bahwa pengembangan karier berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *tunrover intention.*

Disimpulkan bahwa semakin baik pengadaan pengembangan karier karyawan maka keinginan karyawan untuk untuk keluar dari perusahan (*turnover intetention*) akan semakin rendah. Berdasarkan penelitian sebelumnya, peneliti menyimpulkan adanya dugaan, sebagai berikut:

H2 : pengembangan karier berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Pengembangan karier adalah kegiatan karyawan untuk membantu karyawan dalam

Adelia Oktaviana[1], Eni Candra Nurhidayati[2], M. Trihudiyatmanto[3]*
Email: trihudiyatmanto@unsiq.ac.id*

MAGNA
ISSN: 2961-8401
Journal Economic, Management and Business
Volume 3 Nomer 2, Juli 2024
Doi: 10.32699/magna.v3i2.7871

merencanakan kariernya di perusahaan (Mangkunegara, 2011). Penelitian Waskito (2022), menunjukkan hasil bahwa pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amaliatul dan Indriyaningrum (2022), menunjukkan hasil bahwa pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Disimpulkan bahwa semakin baik pengembangan karier yang didapatkan karyawan maka akan semakin loyal dan setia karyawan terhadap perusahaan. Berdasarkan penelitian sebelumnya, maka peneliti menyimpulkan adanya dugaan, sebagai berikut:

H4 : pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Komitmen organisasional

Komitmen yaitu bentuk kesetiaan karyawan pada perusahaan di mana karyawan mencurahkan perhatian dan mengembangkan diri untuk kesuksesan perusahaan secara konsisten dan kontinu (Luthans, 2011). Komitmen organisasional merupakan keadaan karyawan yang berpihak pada perusahaan dan mempertahankan keanggotaannya pada suatu perusahaan (Robbins, 2011). Menurut Sudita (2015), komitmen organisasional adalah keinginan yang kuat seseorang untuk tetap berada dalam perusahaan. Sedangkan menurut Rivai (2019), komitmen organisasi adalah tingkat loyalitas dan suport karyawan pada organisasi.

Bedasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional merupakan dukungan karyawan dalam melakukan pekerjaannya untuk mencapai tujuan perusahaan dengan penuh semangat dan yakin terhadap perusahaan di mana dia bekerja.

Komitmen organisasional merupakan keadaan karyawan yang berpihak pada perusahaan dan mempertahankan keanggotaannya pada suatu perusahaan (Robbins, 2011). Penelitian yang dilakukan Putri dan Rivai (2019), diketahui bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Widyanti (2022), menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Disimpulkan bahwa semakin baik sikap komitmen organisasional karyawan terhadap perusahaan maka akan semakin rendah keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*). Berdasarkan penelitian sebelumnya, maka peneliti menyimpulkan adanya dugaan, sebagai berikut:

H5 : komitmen organisasional berpengaruh negatif dan sigifikan terhadap *turnover intention* karyawan

Komitmen organisasional merupakan keadaan karyawan yang berpihak pada perusahaan dan mempertahankan keanggotaannya pada suatu perusahaan (Robbins, 2011). Hasil penelitian yang dilakukan Dinda dan Juniaarti (2022), komitmen organisasional berperan positif dan signifikan dalam memediasi pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sumiatik, Sumitro dan Zuriani 2021), yang menunjukkan hasil komitmen organisasional berperan positif dan signifikan dalam memediasi pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*.

Disimpulkan bahwa semakin baik dan sesuai kompensasi yang diberikan kepada

Adelia Oktaviana[1], Eni Candra Nurhidayati[2], M. Trihudiyatmanto[3]*
Email: trihudiyatmanto@unsiq.ac.id*

MAGNA
ISSN: 2961-8401
Journal Economic, Management and Business
Volume 3 Nomer 2, Juli 2024
Doi: 10.32699/magna.v3i2.7871

karyawan maka akan meningkatkan rasa setia karyawan terhadap perusahaan dan mengurangi keinginan karyawan untuk berhenti bekerja. Berdasarkan penelitian sebelumnya, maka peneliti menyimpulkan adanya dugaan, sebagai berikut:

H6 : komitmen organisasional diduga mampu memediasi hubungan antara kompensasi dengan *turnover intention* karyawan.

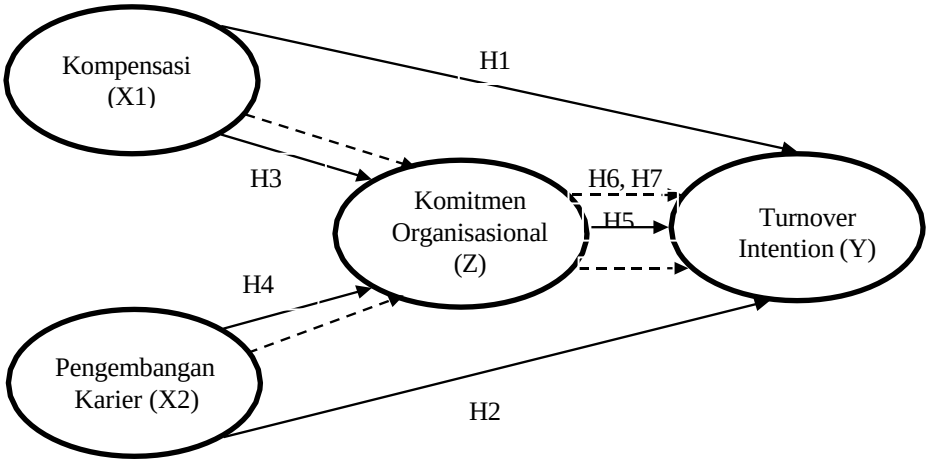
Komitmen organisasional merupakan keadaan karyawan yang berpihak pada perusahaan dan mempertahankan keanggotaannya pada suatu perusahaan (Robbins, 2011). Hasil penelitian yang dilakukan Amartia (2022), komitmen organisasional berperan positif dan signifikan dalam memediasi pengaruh pengembangan karier terhadap *turnover intention*. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitri, Dedi, dan Ari (2021), yang menunjukkan hasil komitmen organisasional berperan positif dan signifikan dalam memediasi pengaruh pengembangan karier terhadap *turnover intention*.

Disimpulkan bahwa semakin baik pengembangan karier karyawan maka akan meningkatkan rasa percaya dan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan dengan demikian keinginan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja atau berpindah ke perusahaan lain akan berkurang. Berdasarkan penelitian sebelumnya, maka peneliti menyimpulkan adanya dugaan, sebagai berikut:

H7 : komitmen organisasional diduga mampu memediasi hubungan antara pengembangan karier dengan *turnover intention* karyawan.

Model penelitian

Bedasarkan uraian di atas, maka hubungan antar variabel dapat digambarkan dengan model penelitan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Model Penelitian
Sumber: Konsep yang dikembangkan dalam penelitian ini.

Metode Penelitian

Jenis penelitian

Jenis penelitian ini adalah cara yang digunakan oleh penelitian dalam mengumpulkan data penelitian. Jenis yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuantitatif yaitu jenis penelitian yang berlandaskan pada filsafat posotivme, analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2016).

Adelia Oktaviana[1], Eni Candra Nurhidayati[2], M. Trihudiyatmanto[3]*
Email: trihudiyatmanto@unsiq.ac.id*

MAGNA
ISSN: 2961-8401
Journal Economic, Management and Business
Volume 3 Nomer 2, Juli 2024
Doi: 10.32699/magna.v3i2.7871

Populasi dan teknik pengambilan sampel

Populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan kriteria tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik suatu kesimpulan (Sugiyono, 2016). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Bina Usaha Utama Cabang Sokaraja. Sedangkan sampel adalah bagian dari total populasi dan karakter yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016). Jumlah populasi pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Bina Usaha Utama Cabang Sokaraja sebanyak 40 orang kurang dari 100 orang, maka seluruhnya akan digunakan sebagai sampel.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Outer model

Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sah atau tidak pertanyaan yang dijadikan kuesioner dalam penelitian. Analisis validitas dilakukan dengan menggunakan smartPLS di mana terdapat dua macam model yaitu *outer model* dan *inner model.* Di mana di dalam *outer model* terdapat dua macam uji validitas yaitu uji validitas konvergen dan diskriminan.

Uji validitas konvergen

Parameter uji validitas konvergen dapat diketahui berdasarkan hasil output alogaritma smartPLS berupa *outer loading*, *Average Variance Extracted* (AVE. Uji validitas konvergen dikatakan valid apabila nilai outer loading > 0,70 dan nilai AVE >0,5. Outer loading menunjukkan bobot dari setiap indikator sebagai pengukur variabel, nilai indikator yang besar menunjukkan kekuatan indikator tersebut.

Tabel 4.9 Nilai *Outer Loading*

Variabel	Indikator	X1	X2	Y	Z	Keterangan
Kompensasi (X1)	X1.1	0,901				Valid
	X1.2	0.932				Valid
	X1.3	0,932				Valid
	X1.4	0,941				Valid
Pengembangan Karier (X2)	X2.1		0,904			Valid
	X2.2		0,867			Valid
	X2.3		0,923			Valid
	X2.4		0,917			Valid
	X2.5		0,886			Valid
Turnover Intention (Y)	Y.1			0,917		Valid
	Y.2			0,881		Valid
	Y.3			0,854		Valid
Komitmen Organisasional (Z)	Z.1				0,927	Valid
	Z.2				0,983	Valid
	Z.3				0,912	Valid
	Z.4				0,953	Valid
	Z.5				0,973	Valid
	Z.6				0,943	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Adelia Oktaviana[1], Eni Candra Nurhidayati[2], M. Trihudiyatmanto[3]*
Email: trihudiyatmanto@unsiq.ac.id*

MAGNA
ISSN: 2961-8401
Journal Economic, Management and Business
Volume 3 Nomer 2, Juli 2024
Doi: 10.32699/magna.v3i2.7871

Tabel 4.10 Hasil AVE

Variabel	AVE	Keterangan
X1	0,858	Valid
X2	0,809	Valid
Y	0,782	Valid
Z	0,900	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.9 diketahui nilai *outer loading* >0,7 yang artinya pengukur konstruk memiliki korelasi tinggi dan pada tabel 4.10 setiap variabel nilai AVE >0,5 yang berarti variabel laten menjelaskan rata-rata lebih dari setengah varian indikatornya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator tiap variabel yang digunakan adalah valid.

Uji validitas diskriminan

Parameter uji validitas diskriminan dapat diketahui melalui hasil *output* alogaritma berupa *cross loading*, akar AVE *(Fornell-Larcker Criterion)* dan korelasi variabel sebagai berikut :

Tabel 4.11 Hasil *Cross Loading*

Variabel	Indikator	K	PK	TI	KO	Keterangan
Kompensasi (X1)	X1.1	**0,901**	0,228	-0,322	-0,279	Valid
	X1.2	**0.932**	0,226	-0,416	-0,341	Valid
	X1.3	**0,932**	0,332	-0,320	-0,343	Valid
	X1.4	**0,941**	0,259	-0,404	-0,320	Valid
Pengembangan Karier (X2)	X2.1	0,262	**0,904**	-0,435	-0,313	Valid
	X2.2	0,132	**0,867**	-0,358	-0,331	Valid
	X2.3	0,347	**0,923**	-0,224	-0,483	Valid
	X2.4	0,325	**0,917**	-0,279	-0,470	Valid
	X2.5	0,187	**0,886**	-0,438	-0,276	Valid
Turnover Intention (Y)	Y.1	-0,312	-0,348	**0,917**	-0,423	Valid
	Y.2	-0,350	-0,297	**0,881**	-0,263	Valid
	Y.3	-0,404	-0,376	**0,854**	-0,193	Valid
Komitmen Organisasional (Z)	Z.1	-0,288	-0,373	-0,348	**0,927**	Valid
	Z.2	-0,353	-0,386	-0,351	**0,983**	Valid
	Z.3	-0,420	-0,438	-0,232	**0,912**	Valid
	Z.4	-0,272	-0,345	-0,404	**0,953**	Valid
	Z.5	-0,336	-0,370	-0,312	**0,973**	Valid
	Z.6	-0,306	-0,463	-0,294	**0,943**	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Pengukur konstruk *cross loading* harus >0,7 sehingga data menjadi valid. Berdasarkan tabel 4.11 diketahui bahwa semua pengukur konstruk > *cross loading* maka model ini telah memenuhi syarat validitas diskriminan.

Tabel 4.12 Hasil Akar AVE

Variabel	X1	X2	Y	Z
X1	**0,926**			
X2	0,281	**0,900**		
Y	-0,398	-0,385	**0,884**	
Z	-0,348	-0,418	-0,341	**0,949**

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.12 diketahui bahwa semua akar dari AVE tiap konstruk lebih

Adelia Oktaviana[1], Eni Candra Nurhidayati[2], M. Trihudiyatmanto[3]*
Email: trihudiyatmanto@unsiq.ac.id*

MAGNA
ISSN: 2961-8401
Journal Economic, Management and Business
Volume 3 Nomer 2, Juli 2024
Doi: 10.32699/magna.v3i2.7871

besar dari pada korelasinya dengan nilai AVE pada tabel 4.10 maka syarat validitas diskriminan pada model ini telah terpenuhi.

Uji reliabilitas

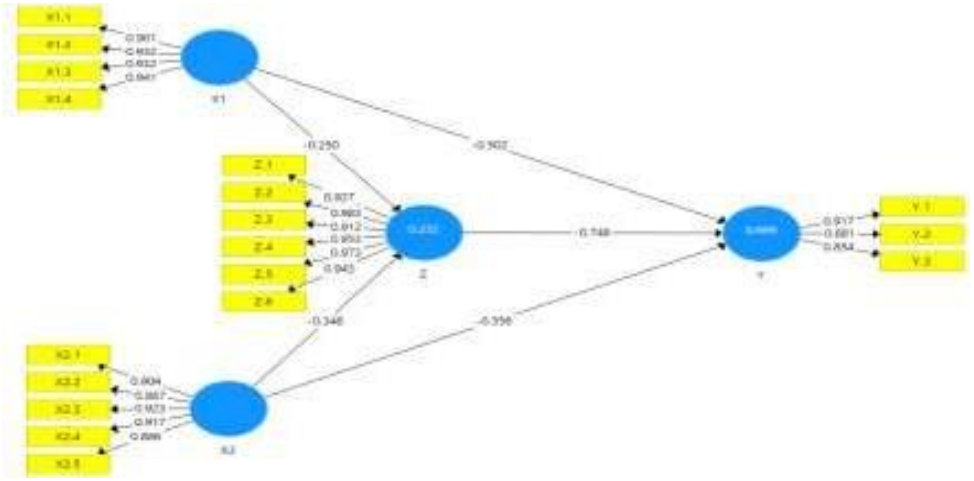
Suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach alpha* pada seluruh variabel >0,7 (Suliyanto,2018). Berikut dapat dilihat *cronbach's alpha* dan *omposite realiability* pada tabel 4.13.

Tabel 4.13 Hasil *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*

Variabel	*Cronbach's Alpha*	*Composite Reliability*	Keterangan
Komitmen Organisasonal	0,978	0,982	Reliabel
Kompensasi	0,945	0,960	Reliabel
Pengembangan Karier	0,941	0,955	Reliabel
Turnover Intention	0,860	0,915	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.13 diketahui bahwa semua konstruk memiliki nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability >0,7* maka dapat dikatakan bahwa semua intrumen pengukur konstruk reliabel.



Gambar 4.1 Pengukuran Model (*Outer Model*)
Sumber : Hasil Pengolahan SmartPLS versi 3.2.9, 2022

Inner model

Langkah selanjutnya setelah *outer model* yaitu *inner model*. Pengujian *inner model* digunakan untuk melihat hubungan antar variabel konstruk, analisis *inner model* menggunakan hasil dari *R-square*.

Evaluasi model diawali dengan melihat *R-square* setiap variabel dependen. Tabel 4.14 berikut merupakan hasil perkiraan R-square dengan menggunakan PLS.

Tabel 4.14 Hasil Pengujian *Goodness of Fit*

Variabel	*R-Square*
Turnover Intention	0,669
Komitmen Organisasional	0,232

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Adelia Oktaviana[1], Eni Candra Nurhidayati[2], M. Trihudiyatmanto[3]*
Email: trihudiyatmanto@unsiq.ac.id*

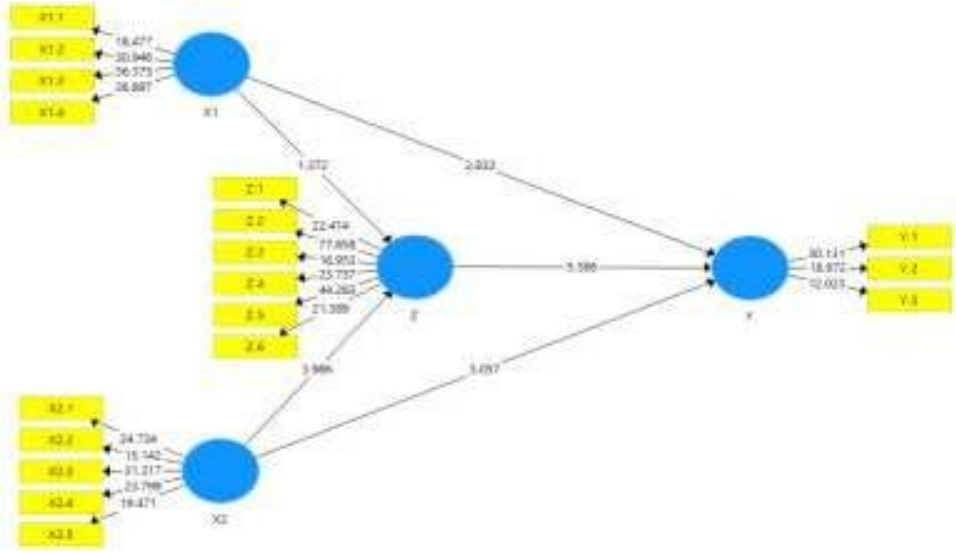
MAGNA
ISSN: 2961-8401
Journal Economic, Management and Business
Volume 3 Nomer 2, Juli 2024
Doi: 10.32699/magna.v3i2.7871

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai R^2 (*R- square*) untuk variabel komitmen organisasional sebesar 0,232 atau 23,2% berdasarkan nilai tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasional dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan pengembangan karier sebesar 23,2% sedangkan sisanya 76,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian. Nilai R^2 untuk variabel *turnover intention* sebesar 0,669 atau 66,9%. Nilai tersebut mengimplementasikan bahwa variabel *turnover intention* dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, pengembangan karier, dan komitmen organisasional sedangkan sisanya sebesar 33,1% diperngaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Selain diukur melalui R-square, untuk mengukur kemampuan suatu model, serta dapat diprediksi dengan diukur melalui Q-square. Jika Q-square > 0 maka model dapat diprediksi, tetapi jika Q-square ≤ 0 maka model tidak dapat diprediksi. Berikut hasil perhitugan Q-square dalam penelitian ini.

$$Q^2 = 1 - (1 - R^2_1)(1 - R^2_p)$$
$$Q^2 = 1 - (1 - 0{,}232)\,(1 - 0{,}668)$$
$$Q^2 = 1 - (0{,}768)(0{,}331)$$
$$Q^2 = 1 - 0{,}254$$
$$Q^2 = 0{,}746$$
$$Q^2 = 74{,}6\%$$

Berdasarkan uji Q^2 tersebut nilai *prediktive relatif* sebesar 0,746 atau 74,6% yang menunjukkan bahwa model tersebut dikatakan layak karena keragaman data dapat dijelaskan oleh model tersebut sebesar 74,6% sedangkan sisanya 25,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat di dalam penelitian ini atau *error*. Hasil Q^2 mampu menjelaskan 74,6% dari keseluruhan informasi sehingga menunjukkan bahwa model PLS yang terbentuk sudah baik.



Gambar 4.2
Model Struktural (*inner model*)
Sumber : Hasil Pengolahan SmartPLS versi 3.2.9, 2022

Adelia Oktaviana[1], Eni Candra Nurhidayati[2], M. Trihudiyatmanto[3]*
Email: trihudiyatmanto@unsiq.ac.id*

MAGNA
ISSN: 2961-8401
Journal Economic, Management and Business
Volume 3 Nomer 2, Juli 2024
Doi: 10.32699/magna.v3i2.7871

Pengujian Hipotesis

Pengujian model struktural menjelaskan antara variabel-variabel dalam penelitian. Pengujian *inner model* dilakukan menggunakan uji t. Sebagai dasar dalam menguji hipotesis secara langsung adalah output gambar maupun nilai yang terdapat pada alogaritma PLS *path coefficients* dan *indirect effect*. Berikut penjelasan mengenai pengujian hipotesis.

Tabel 4.15 Hubungan Langsung dan Tidak langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standar Devitation (STDEV)	T Statistics (O|STDEV|)	P Values
Kompensasi -> *Turnover Intention*	-0,502	-0,508	0,131	3,832	**0,000**
Kompensasi -> Komitmen Organisasional	-0,250	-0,228	0,182	1,372	**0,178**
Pengembangan Karier -> *Turnover Intention*	-0,556	-0,536	0,110	5,057	**0,000**
Pengembangan Karier -> Komitmen Organisasional	0,348	0,368	0,087	3,986	**0,000**
Komitmen Organisasional -> *Turnover Intention*	-0,748	-0,768	0,139	5,386	**0,000**
Kompensasi-> Komitme Organisasional -> *Turnover Intention*	0,187	0,184	0,143	1,312	**0,197**
Pengembangan Karier-> Komitmen Organisasional -> *Turnover Intention*	0,260	0,284	0,096	2,700	**0,010**

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengaruh langsung dan tidak langsung, diketahui uji hipotesis sebagai berikut pada tabel 4.16.

Tabel 4.16 Hasil Uji Hipotesis

No	Hipotesis	Analisis	Kesimpulan
1	Kompensasi -> *Turnover Intention*	Nilai Koefisien = -0,502 P values = 0,000 t-statistik = 3,832 t-tabel = 1,96 t-statistik > t-tabel	Hasil tersebut menyatakan t- statistik > t-tabel dan P values < 0,05 maka H0 ditolak, artinya terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara kompensasi terhadap *turnover intention*.
2	Pengembangan Karier -> *Turnover Intention*	Nilai Koefisien = -0,556 P values = 0,000 t-statistik = 5,057 t-tabel = 1, 96 t-statistik > t-tabel	Hasil tersebut menunjukkan t- statistik > t-tabel dan P values < 0,05 maka H0 ditolak, artinya terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara pengembangan karier terhadap *turnover intention*.
3	Kompensasi -> Komitmen Organisasional	Nilai Koefisien = -0,250 P values = 0,178 t-statistik = 1,372 t-tabel = 1, 96 t-statistik < t-tabel	Hasil tersebut menunjukkan t- statistik < t-tabel dan P values > 0,05 maka H0 diterima, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap komitmen organisasional.
4	Pengembangan Karier -> Komitmen Organisasional	Nilai Koefisien = 0,348 P values = 0,000 t-statistik = 3,986 t-tabel = 1, 96 t-statistik > t-tabel	Hasil tersebut menunjukkan t- statistik > t-tabel dan P values < 0,05 maka H0 ditolak, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karier terhadap komitmen organisasional.
5	Komitmen Organisasional -> *Turnover Intention*	Nilai Koefisien = -0,748 P values = 0,000 t-statistik = 5,386 t-tabel = 1, 96 t-statistik > t-tabel	Hasil tersebut menunjukkan t- statistik > t-tabel dan P values < 0,05 maka H0 ditolak, artinya terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara komitmen organisasional terhadap *turnover intention*

Adelia Oktaviana[1], Eni Candra Nurhidayati[2], M. Trihudiyatmanto[3]*
Email: trihudiyatmanto@unsiq.ac.id*

MAGNA
ISSN: 2961-8401
Journal Economic, Management and Business
Volume 3 Nomer 2, Juli 2024
Doi: 10.32699/magna.v3i2.7871

No	Hipotesis	Analisis	Kesimpulan
6	Kompensasi -> Komitmen Organisasional -> *Turnover Intention*	Nilai Koefisien = 0,187 P values = 0,197 t-statistik = 1,312 t-tabel = 1, 96 t-statistik < t-tabel	Hasil tersebut menunjukkan t- statistik < t-tabel dan P values > 0,05 maka H0 diterima, artinya komitmen organisasional tidak mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan.
7	Pengembangan Karier -> Komitmen Organisasional -> *Turnover Intention*	Nilai Koefisien = 0,260 P values = 0,010 t-statistik = 2,700 t-tabel = 1, 96 t-statistik > t-tabel	Hasil tersebut menunjukkan t- statistik > t-tabel dan P values < 0,05 maka H0 ditolak, artinya komitmen oragnisasional mampu memediasi pengaruh pengembangan karier terhadap *turnover intention* karyawan.

Sumber: Data Primer diolah 2022

Uji Mediasi

Uji mediasi dilakukan untuk mendeteksi kedudukan variabel mediasi. Berdasarkan uji hipotesis pada tabel 4.16 diketahui:

1. Pengaruh langsung kompensasi terhadap turnover intention memiliki nilai koefisien -0,502 dan Pvalue 0,000 sedangkan pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap turnover intention melalui komitmen organisasional memiliki nilai koefisien 0,187 dan Pvalue 0,197. Hal tersebut menunjukkan bahwa kompensasi melalui komitmen organisasional memberikan pengaruh positif dan tidak siginifikan yang dapat diartikan bahwa ada atau tidaknya komitmen organisasional tidak berperan aktif dalam kompensasi mempengaruhi *turnover intention* yang dapat disebut sebagai mediasi parsial.
2. Pengaruh langsung pengembangan karier terhadap turnover intention memiliki nilai koefisien -0,556 dan Pvalue 0.000 dan pengaruh tidak langsung pengembangan karier terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasional memiliki nilai koefisien 0,260 dan Pvalue 0,010. Hal tersebut menunjukkan bahwa pengembangan karier melalui komitmen organisasional berperan aktif memberikan pengaruh positif dan signifikan dalam memediasi pengembangan karier terhadap *turnover intention* yang dapat disebut sebagai *full* mediasi.

Pembahasan

Pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Didasarkan pada hasil analisis SmartPLS yang menunjukkan nilai koefisien -0,502 serta nilai t-statistik (3,832) lebih besar dari t-tabel (1,96) dengan signifikan 0,000 < α (0,05). Penelitian ini menunjukkan bahwa jika semakin baik dan sesuai pemberian kompensasi, maka akan menurunkan niat karyawan untuk berhenti bekerja pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Bina Usaha Utama Cabang Sokaraja.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fuadah (2018), menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widayati (2016), menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh negatif signifikan

Adelia Oktaviana[1], Eni Candra Nurhidayati[2], M. Trihudiyatmanto[3]*
Email: trihudiyatmanto@unsiq.ac.id*

MAGNA
ISSN: 2961-8401
Journal Economic, Management and Business
Volume 3 Nomer 2, Juli 2024
Doi: 10.32699/magna.v3i2.7871

terhadap *tunrover intention* karyawan.

Indikator-indikator dari kompensasi yaitu berupa gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas yang diberikan perusahaan sangat mempengaruhi *turnover intention* karyawan. Kurangnya pemberian kompensasi menjadi salah satu faktor penyebab tingginya *turnover intention.* sehingga KSP Bina Usaha Utama Cabang Sokaraja perlu meningkatkan kompensasi agar dapat memacu karyawan untuk berprestasi, bekerja lebih giat dan bertahan di dalam organisasi sehingga menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan.

Dalam hal ini disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Bina Usaha Utama Cabang Sokaraja.

Pengaruh Pengembangan Karier terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karier berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Bina
Usaha Utama Cabang Sokaraja. Didasarkan pada hasil analisis SmartPLS yang menunjukkan nilai koefisien -0,556 serta nilai t- statistik (5,057) lebih besar t-tabel (1,96) dengan signifikan 0,000 < α (0,05). Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik kesempatan karyawan untuk mengembangkan kariernya, maka keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan akan berkurang.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Astuti (2017), menunjukkan hasil bahwa pengembangan karier berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Purba dan Ruslan (2020), menyatakan bahwa pengembangan karier berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *tunrover intention* karyawan.

Indikator-indikator pengembangan karier meliputi pendidikan, pelatihan, mutasi, promosi jabatan, dan masa kerja mempengaruhi *turnover intention* karyawan pada KSP Bina Usaha Utama Cabang Sokaraja. Kurangnya upaya perusahaan dalam menyejahterakan karyawan dalam mengembangkan kariernya seperti tidak ada pendidikan yang menekankan pada keahlian teoritis dan moral, tidak terdapat pelatihan untuk meningkatkan dan mengembangkan keahlian karyawan, sukarnya mengembangkan karier karyawan membuat karyawan hanya bekerja diarea dan keahlian tetap untuk waktu yang lama, serta promosi jabatan yang sulit didapatkan meskipun telah bekerja lama dalam perusahaan menjadi faktor penyebab adanya *tunrover intention* karyawan, sehingga Koperasi Simpan Pinjam Bina Usaha Utama Cabang Sokaraja perlu meningkatkan pengembangan karier karyawan untuk menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan.

Dalam hal ini disimpulkan bahwa pengembangan karier berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intetnion* karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Bina Usaha Utama Cabang Sokaraja.

Kompensasi terhadap komitmen organisasional

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Bina Usaha Utama Cabang Sokaraja. Didasarkan pada hasil analisis SmartPLS yang menunjukkan nilai koefisien -0,250 serta nilai t-statistik (1,372) lebih kecil dari t-tabel (1,96) dengan signifikan 0,178 > α (0,05). Hal ini menunjukan bahwa pemberian

Adelia Oktaviana[1], Eni Candra Nurhidayati[2], M. Trihudiyatmanto[3]*
Email: trihudiyatmanto@unsiq.ac.id*

MAGNA
ISSN: 2961-8401
Journal Economic, Management and Business
Volume 3 Nomer 2, Juli 2024
Doi: 10.32699/magna.v3i2.7871

kompensasi tidak mempengaruhi loyalitas karyawan kepada perusahaan, bukan berarti perusahaan tidak perlu memperhatikan faktor kompensasi karena mungkin kompensasi kerja tidak mempengaruhi komitmen organisasional secara langsung.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tristiana (2022) dan Susanto (2021), yang menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Pengembangan karier terhadap komitmen organisasional

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Didasarkan pada hasil analisis SmartPLS yang menunjukkan nilai koefisien 0,348 serta nilai t-statistik (3,986) lebih besar t-tabel (1,96) dengan signifikan 0,000 < α (0,05). Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik pengembangan karier yang didapatkan karyawan maka akan semakin loyal dan setia karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Bina Usaha Utama Cabang Sokaraja.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Waskito (2022), menunjukkan hasil bahwa pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amaliatul dan Indriyaningrum (2022), menunjukkan hasil bahwa pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Indikator-indikator pengembangan karier sangat mempengaruhi komitmen organisasional sehingga perlu direncanakannya kegiatan pengembangan karier karyawan oleh perusahaan. Perusahaan dengan pengembangan karier yang baik dapat meningkatkan meningkatkan rasa percaya, tanggung jawab dan loyalitas karyawan pada perusahaan untuk terus memaksimalkan kerjanya dalam mencapai tujuan organisasi.

Dalam hal ini disimpulkan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Bina Usaha Utama Cabang Sokaraja.

Komitmen organisaional terhadap *turnover intention* karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Didasarkan pada hasil analisis SmartPLS yang menunjukkan nilai koefisien -0,748 serta nilai t-statistik (5,386) lebih besar t-tabel (1,96) dengan signifikan 0,000 < α (0,05). Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik sikap komitmen organisasional karyawan, maka akan semakin rendah keinginan karyawan untuk keluar (*turnover intention*) pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Bina Usaha Utama Cabang Sokaraja.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putri dan Rivai (2019), diketahui bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Widyanti (2022), menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Indikator-indikator komitmen organisasional yang membuat karyawan merasa terikat dengan perusahaan secara emosional hingga karyawan menganggap perusahaan sangat berarti bagi karyawan, karyawan takut apabila berhenti dari perusahaan tidak akan mendapatkan pekerjaan, serta karyawan yang menganggap bahwa loyal dan setia

Adelia Oktaviana[1], Eni Candra Nurhidayati[2], M. Trihudiyatmanto[3]*
Email: trihudiyatmanto@unsiq.ac.id*

MAGNA
ISSN: 2961-8401
Journal Economic, Management and Business
Volume 3 Nomer 2, Juli 2024
Doi: 10.32699/magna.v3i2.7871

terhadap perusahaan merupakan suatu keharusan sehingga memungkinkan untuk menurunkan tingkat *turnover intention*.

Dalam hal ini disimpulkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Bina Usaha Utama Cabang Sokaraja.

Komitmen organisasional memediasi pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional berperan positif dan tidak signifikan dalam memediasi pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Bina Usaha Utama Cabang Sokaraja. Didasarkan pada hasil analisis SmartPLS yang menunjukkan nilai koefisien 0,187 serta nilai t-statistik (1,312) lebih kecil t-tabel (1,96) dengan signifikan 0,197 > α (0,05). Penelitian ini menunjukkan bahwa ada atau tidaknya komitmen organisasional tidak berperan aktif dalam kompensasi mempengaruhi *turnover intention* karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Bina Usaha Utama Cabang Sokaraja.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Juniaarti (2022) dan Zuriani 2021), yang menunjukkan hasil komitmen organisasional berperan positif dan signifikan dalam memediasi pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan.

Indikator-indikator kompensasi tidak memberikan pengaruh terhadap indikator komitmen organisasional dalam memediasi pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Bina Usaha Utama Cabang Sokaraja. Kesetiaan karyawan pada perusahaan tidak dapat menjadi perantara untuk menurunkan *turnover intention,* sehingga pemberian kompensasi pada perusahaan perlu ditingkatkan untuk menurunkan *turnover intention.*

Komitmen organisasional memediasi pengaruh pengembangan karier terhadap *turnover intention* karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional berperan positif dan signifikan dalam memediasi pengaruh pengembangan karier terhadap *turnover intention* karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Bina Usaha Utama Cabang Sokaraja. Didasarkan pada hasil analisis SmartPLS yang menunjukkan nilai koefisien 0,260 serta nilai t-statistik (2,700) lebih besar t-tabel (1,96) dengan signifikan 0,010 < α (0,05). Efek penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karier melalui komitmen organisasional berperan aktif memberikan pengaruh positif dan signifikan dalam memediasi pengembangan karier terhadap *turnover intention* karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Bina Usaha Utama Cabang Sokaraja.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Amartia (2022), yang menunjukkan hasil komitmen organisasional berperan positif dan signifikan dalam memediasi pengaruh pengembangan karier terhadap *turnover intention*. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitri, Dedi, dan Ari (2021), yang menunjukkan hasil komitmen organisasional berperan positif dan signifikan dalam memediasi pengaruh pengembangan karier terhadap *turnover intention* karyawan.

Indikator-indikator pengembangan karier mampu mempengaruhi komitmen organisasional. Semakin baik pengembangan karier yang diberikan perusahaan kepada karyawan, maka semakin meningkat pula komitmen karyawan terhadap perusahaan

Adelia Oktaviana[1], Eni Candra Nurhidayati[2], M. Trihudiyatmanto[3]*
Email: trihudiyatmanto@unsiq.ac.id*

MAGNA
ISSN: 2961-8401
Journal Economic, Management and Business
Volume 3 Nomer 2, Juli 2024
Doi: 10.32699/magna.v3i2.7871

sehingga dapat menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan. Dalam hal ini, komitmen organisasional berupa rasa percaya, loyalitas dan kesetian karyawan terhadap perusahaan yang tinggi mampu memediasi pengaruh pengembangan karier terhadap *turnover intention* karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional berperan positif dan signifikan dalam memediasi pengaruh pengembangan karier terhadap *turnover intention* karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Bina Usaha Utama Cabang Sokaraja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab IV mengenai pengaruh kompesasi dan pengembangan karier terhadap *turnover intention* karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening, menggunakan pengujian hipotesis melalui uji hubungan langsung dan tidak langsung dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Bina Usaha Utama Cabang Sokaraja. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien - 0,502 serta nilai t-statistik (3,832) lebih besar t-tabel (1,96) dengan signifikan 0,000 < α (0,05)., sehingga hipotesis pertama diterima. Artinya semakin sesuai pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan maka tidak ada keinginan untuk keluar dari perusahaan.
2. Pengembangan karier berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Bina Usaha Utama Cabang Sokaraja. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien -0,556 serta nilai t-statistik (5,057) lebih besar t-tabel (1,96) dengan signifikan 0,000 < α (0,05), sehingga hipotesis kedua diterima, artinya semakin baik pengadaan pengembangan karier karyawan maka tidak ada keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.
3. Kompensasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasional pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Bina Usaha Utama Cabang Sokaraja. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien -0,250 serta nilai t-statistik (1,372) lebih kecil t-tabel (1,96) dengan signifikan 0,178 > α (0,05), sehingga hipotesis ketiga ditolak. Artinya sesuai atau tidaknya kompensasi yang diberikan tidak mempengaruhi secara langsung kesetiaan karyawan terhadap perusahaan, dimungkinkan pemberian kompensasi mempengaruhi kesetiaan karyawan secara tidak langsung.
4. Pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Bina Usaha Utama Cabang Sokaraja. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien 0,348 serta nilai t-statistik (3,986) lebih besar t-tabel (1,96) dengan signifikan 0,000 < α (0,05), sehingga hipotesis keempat diterima. Artinya semakin baik pengadaan pengembangan karier karyawan maka akan meminimalkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.
5. Komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Bina Usaha Utama Cabang Sokaraja. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien -0,748 serta nilai t-statistik (5,386) lebih besar t- tabel (1,96) dengan signifikan 0,000 < α (0,05), sehingga hipotesis kelima diterima. Artinya semakin baik kesetiaan dan kepercayaan karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan tidak ingin keluar dari perusahaan.

Adelia Oktaviana[1], Eni Candra Nurhidayati[2], M. Trihudiyatmanto[3]*
Email: trihudiyatmanto@unsiq.ac.id*

MAGNA
ISSN: 2961-8401
Journal Economic, Management and Business
Volume 3 Nomer 2, Juli 2024
Doi: 10.32699/magna.v3i2.7871

6. Komitmen organisasional berperan positif dan tidak signifikan dalam memediasi pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Bina Usaha Utama Cabang Sokaraja. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien 0,187 serta nilai t-statistik (1,312) lebih kecil t-tabel (1,96) dengan signifikan 0,197 > α (0,05), sehingga hipotesis keenam ditolak. Artinya komitmen organisasional yang berupa kesetiaan dan loyalitas karyawan tidak mampu memediasi pengaruh pemberian kompensasi untuk mengurangi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.
7. Komitmen organisasional berperan positif dan signifikan dalam memediasi pengaruh pengembangan karier terhadap *turnover intention* karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Bina Usaha Utama Cabang Sokaraja. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien 0,260 serta nilai t-statistik (2,700) lebih besar t-tabel (1,96) dengan signifikan 0,010 < α (0,05), sehingga hipotesis ketujuh diterima. Artinya komitmen organisasional karyawan terhadap perusahaan mampu memediasi pengaruh dari pengadaan pengembangan karier karyawan sehingga mengurangi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka saran yang dapat diajukan peneliti adalah sebagai berikut :

1. Untuk menurunkan *turnover intention* karyawan maka perlu meningkatkan kompensasi dengan cara perusahaan memberikan bentuk kompensasi selain gaji pokok kepada karyawan baik berupa pemberian insentif, pemberian tunjangan seperti asuransi kesehatan pekerja dan peningkatan fasilitas perusahaan seperti keanggotaan klub atau disediakannya tempat parkir khusus.
2. Untuk menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan maka perlu meningkatkan pengembangan karier dengan cara mengadakan kegiatan pembelajaran pelatihan, dan seminar guna meningkatan *softskill* sebagai bentuk perhatian perusahaan kepada karyawan dalam mengembangkan potensi diri menuju karier yang diimpikan. Selain itu mutasi karyawan perlu dilakukan baik secara vertikal seperti mutasi jabatan dari rendah ke jabatan lebih tinggi maupun mutasi horizontal seperti merubah bidang tugas ataupun area tempat karyawan bertugas.
3. Untuk menurunkan *turnover intention* maka perlu meningkatkan komitmen organisasional dengan cara menanamkan sikap komitmen afektif karyawan dengan meningkatkan rasa percaya karyawan terhadap perusahaan melalui keterbukaan perusahaan mengenai tujuan yang akan dicapai, lalu menanamkan sikap komitmen kontinu dengan menciptakan suana harmonis dalam lingkungan kerja sehingga karyawan memikiran dampak jika karyawan keluar dari perusahaan, serta menanamkan sikap komitmen normatif dengan menanamkan kebijakan dan kebiasaan yang di dalamnya ada nilai-nilai kebersamaan, kerja sama sehingga karyawan loyal dan setia pada perusahaan.

Keterbatasan penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat

MAGNA
ISSN: 2961-8401
Journal Economic, Management and Business
Volume 3 Nomer 2, Juli 2024
Doi: 10.32699/magna.v3i2.7871

untuk lebih diperhatikan bagi peneliti- peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain :

1. Jumlah responden yang hanya 40 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
2. Objek penelitian hanya di fokuskan pada pengaruh kompensasi dan pengembangan karier terhadap *turnover intention* karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Simpan Pinjam Bina Usaha Utama Cabang Sokaraja.
3. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

Agenda Penelitian Mendatang

1. Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan dan perbandingan bagi penelitian yang akan datang dengan mencoba meneliti pada lingkungan atau objek yang lain.
2. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan, seperti kepuasan kerja, stres kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi.
3. Mendampingi responden pada saat mengisi kuesioner yang telah peneliti bagikan.

Daftar Pustaka

A.B., & Masdupi, E. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Turnover Intention Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Padang. Jurnal Riset Manajemen Bisnis Dan Publik, 3 (3), 1-16.

Anavia, D. W. N., & Juniaarti, A. T. (2022). Pengaruh Work-Family Conflict Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Pt Foximas Mandiri Bandung (Doctoral Dissertation, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis).

Arianto, A., & Syihabudhin. (2018). The Influence Of Reward On Turnover Intention With The Organizational Commitment As An Intervening Variable (A Study On Group I And Ii Employee At Djatiroto Sugar Factory). The First International Research Conference On Economics And Business, 308-323.

Aydogdu, S., & Asikgil, B. (2011). An Empirical Study Of The Relationship Among Job Satisfaction, Organizational Commitment And Turnover Intention. International Review Of Management And Marketing, 1 (3), 43-53.

Berliana Putri Suluh, A. (2022). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan (Studi Pada Koperasi Simpan Pinjam Kud Mintorogo Kabupaten Demak) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).

Choiriyah, S. A., & Indriyaningrum, K. (2022). Pengaruh Pengembangan Karier dan

ISSN: 2961-8401

Pemberdayaan Karyawan terhadap Komitmen Organisasional Pada PDAM Tirta Moedal Kota Semarang. SEIKO: Journal of Management & Business, 5(1), 254-264.

Dessler, G. (2013). Human Resources Management (13 Ed.). England: Pearson.

Endra, F. (2017). Pedoman Metodologi Penelitian (Statistika Praktis). Sidoarjo: Zifatama Jawara.

Ferdinand, Augusty. 2014. Metode Penelitian Manajemen. BP Universitas Diponegoro. Semarang.

Fitri, V. C., Purwana, D., & Saptono, A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Pengembangan Karier Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PERURI. Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis), 5(1), 31-44.

Halimsetiono, E. (2014). Peningkatan komitmen organisasi untuk menurunkan angka turnover karyawan. Kesmas: Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional (National Public Health Journal), 8(8), 339-345.

Hasibuan, Malayu Sp. 2012. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.

Kadarisman. (2012). Manajemen Kompensasi. Jakarta: Rajawali Perss. Krisdayanti, F., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Dimasa Pandemi Covid 19. Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia, 7(1), 892-902.

Kumar, R., Ramendran, C., & Yacob, P. (2012). A Study On Turnover Intention In Fast Food Industry: Employees' Fit To The Organizational Culture And The Important Of Their Commitment. International Journal Of Academic Research In Business And Social Sciences, 2 (5), 9-42.

Luthans, F. (2011). Organizational behaviour: an evidence-based approach 12th edition. New York: McGraw-Hill.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

Martini, N. N. P. (2021). (Similarity) Dampak Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Kepuasan Kerja Tenaga Kebersihan Di Universitas Jember (1).

Marwansyah. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.

Mobley,W. H. 2011. Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya. Alih Bahasa : Nurul Imam. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.

Norizan, S., Noorjannah, S., M.Lokman, Pg.M.Auza'e, & Najwani, A. (2016). Linking Career Development Practices To Turnover Intention: The Mediating Role Of Perceived Organizational Support. Journal Of Human Resource Management, 1-19.

Purba, M. Y., & Ruslan, S. (2020). Influence Compensation, Career Development And Job Satisfaction To Turnover Intention. Dinasti International Journal Of Economics, Finance & Accounting, 1 (5), 879-887.

Putri, M. N., & Rivai, H. A. (2019). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Intensi Turnover Pada Dosen Institut Teknologi Padang. Jurnal Manajemen, 11 (1), 35- 48.

Adelia Oktaviana[1], Eni Candra Nurhidayati[2], M. Trihudiyatmanto[3]*
Email: trihudiyatmanto@unsiq.ac.id*

MAGNA
ISSN: 2961-8401
Journal Economic, Management and Business
Volume 3 Nomer 2, Juli 2024
Doi: 10.32699/magna.v3i2.7871

Riyanto, Slamet dan Aglis Andhita H. 2020. Metode Riset Penelitian Kuantitatif. Yogyakarta: CV Budi Utama.

Robbins, Stephen P. and Coulter, Mary. 2011. Management. New Jersey: Pearson Education, Inc.

Saklit, I. W. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengembangan Karier Terhadap Intensi Turnover: Kepuasan Kerja Sebagai Mediator. Jurnal Manajemen, Xxi (03), 472-490.

Singarimbun, M & Effendi, S. (2011). Metode Penelitian Survai. Jakarta: LP3S.

Siregar, Sofyan. 2014. Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif. Jakarta: Bumi Aksara

Sudita, I. N. (2015). Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention. Efektif Jurnal Bisnis Dan Ekonomi, 6(1), 89-99.

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitaitif, Kualitatif Dan R&D (23 Ed.). Bandung: Alfabeta.

Suliyanto. (2018). Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis, & Disertasi. Yogyakarta: Andi Offset.

Sumiatik, S., Sarkum, S., & Ritonga, Z. (2021). Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika, 11(2), 213-221.

Supranto. (2011). Statistik Teori dan Aplikasi, Erlangga, Jakarta

Wahyuni, D. (2014). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT. Astra International, Tbk Daihatsu Malang). Jurnal Administrasi Bisnis, 8(1).

Zarnuli, C. (2017). Pengembangan Karier Pengelola Lembaga Kursus Dan Pelatihan Di Indonesia. Infokam, 13(2).

Adelia Oktaviana[1], Eni Candra Nurhidayati[2], M. Trihudiyatmanto[3]*
Email: trihudiyatmanto@unsiq.ac.id*