

SKRIPSI_- _Rafidah_Salsabilah_TURNITIN_ 2.docx

by Kharis Marpurdianto

Submission date: 01-Feb-2024 12:16PM (UTC+0700)

Submission ID: 2283527704

File name: SKRIPSI_-Rafidah_Salsabilah_TURNITIN_2.docx (3.4M)

Word count: 10139

Character count: 66474

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana niat karyawan PT. Surya Timur Sakti Jawa Timur Area Surabaya untuk meninggalkan pekerjaannya dipengaruhi oleh dukungan organisasi, pengembangan karir, dan kompensasi. Faktor otonomi dalam penelitian ini adalah bantuan hierarki, peningkatan karir dan remunerasi, sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah tujuan *turnover*. Penelitian ini bersifat kuantitatif, artinya data dikumpulkan berdasarkan skala yang digunakan dalam penelitian. Informasi dikumpulkan dengan menyebarkan jajak pendapat kepada 70 responden. Program SPSS 23 digunakan untuk analisis regresi linier berganda pada penelitian ini. Konsekuensi dari pemeriksaan ini menunjukkan bahwa bantuan hierarki pada dasarnya mempengaruhi tujuan *turnover*, peningkatan profesi secara mendasar mempengaruhi ekspektasi *turnover* dan gaji secara keseluruhan mempengaruhi tujuan *turnover*. Diharapkan dunia usaha mampu memberikan dukungan organisasi yang efektif, kejelasan pengembangan karir, dan tingkat kompensasi yang stabil sehingga karyawan tidak berniat meninggalkan perusahaan. Hal ini berdampak pada pemberi kerja.

Kata kunci : dukungan organisasi, pengembangan karir, kompensasi, intensi *turnover*

ABSTRACT

The purpose of this research is to find out how PT. Surya Timur Sakti East Java Surabaya Area employees' intentions to leave their jobs are influenced by organizational support, career development, and compensation. The autonomous factors in this search are hierarchical assistance, career advancement and remuneration, while the dependent variable in this research is turnover goals. This research is quantitative, meaning that data is collected based on the scale used in the research. Information was collected by distributing opinion polls to 70 respondents. The SPSS 23 program was used for multiple linear regression analysis in this research. The consequences of this examination show that hierarchical assistance fundamentally affects turnover goals, professional advancement fundamentally affects turnover expectations and overall salary affects turnover goals. It is hoped that the business world will be able to provide effective organizational support, clarity in career development, and stable compensation levels so that employees do not intend to leave the company. This impacts employers.

Keywords : *organizational support, career development, compensation, turnover intention*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sasaran ditetapkan untuk setiap bisnis baru, namun sasaran tersebut dapat dan memang berubah tergantung pada produk atau layanan yang ditawarkan. Secara umum, semua perusahaan memiliki satu tujuan yang sama. Tujuannya adalah untuk bertahan hidup, menghasilkan keuntungan, dan terus berkembang. Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif, setiap perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusianya secara efektif.

Jika suatu perusahaan mampu mengelola sumber daya manusianya secara efektif, otomatis keuntungannya akan meningkat. Untuk mewujudkan hal tersebut diperlukan SDM yang berkualitas. SDM yang berkualitas adalah SDM yang mempunyai kemampuan, keterampilan, pengetahuan dan sikap yang positif terhadap pekerjaan mereka. Sebagai sumber daya manusia, karyawan harus memiliki kinerja yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan, jadi organisasi menggunakan cara yang berbeda dalam mengawasi SDM. Cascio (1987) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia mencakup memastikan pekerja memiliki kualitas yang tinggi, menjaga mereka tetap berkualitas tinggi, dan menjaga biaya tenaga kerja tetap terkendali.

Sumber daya manusia yang handal dapat membantu suatu bisnis, namun ketika seorang karyawan tidak menggunakan seluruh keahliannya untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya karena ingin pindah ke perusahaan

lain, hal ini menyebabkan pergantian karyawan. Menurut Ajzen dalam Koncara dan Rachmat (2017) intensi adalah indikasi bahwa individu siap untuk melakukan perilaku tertentu, sehingga dianggap sebagai faktor terdekat yang menentukan perilaku. “*Turnover* adalah perpindahan tenaga kerja dari dan ke sebuah perusahaan” (Novliadi, 2007). Pengunduran diri, meninggalkan sebagian organisasi, pemecatan, atau kematian anggota organisasi merupakan contoh *turnover*.

Tingginya tingkat pergantian karyawan adalah salah satu masalah paling umum yang dihadapi bisnis dalam hal sumber daya manusia. Jika suatu perusahaan mempunyai tingkat *turnover* yang tinggi maka akan mempengaruhi aktivitas dan produktivitas perusahaan, dan jika karyawan ingin keluar maka perusahaan akan merugi. Salah satu kendala yang akan dihadapi organisasi adalah pengeluaran dana untuk proses pendaftaran pekerja dan berbagai persiapan yang telah diberikan kepada perwakilan tidak akan ada habisnya. (Tambunan *et al.*, 2020). Sementara itu, pengeluaran yang tidak menentu termasuk kehilangan pekerja yang sudah mengerjakan berbagai proyek dalam suatu organisasi.

Angka *turnover* juga dipastikan semakin tinggi di Indonesia. Hal ini didukung oleh survei terbaru *Boston Consulting Group* bahwa 34% karyawan di Indonesia dan negara Asia Tenggara lainnya aktif mencari pekerjaan baru di 2023. CNBC melaporkan bahwa 40% pencari kerja mengatakan memerlukan penghasilan atau gaji yang lebih tinggi karena gejolak inflasi. (employers.glints.com)

Perusahaan harus memberikan dukungan kepada setiap karyawannya. Dengan bantuan dari organisasi, perwakilan merasa mereka mendapatkan aset yang dapat lebih mengembangkan pelaksanaan, mengurangi tekanan, dan memberi semangat pada tanggung jawab kerja. Bantuan hierarki merupakan suatu bentuk penyortiran, pemberian kerangka kerja dan jabatan, tempat kerja yang menyenangkan dan perjanjian kerja. Dukungan yang dapat diberikan organisasi kepada para pekerjanya, misalnya memberikan kompensasi atas presentasi perwakilannya. Namun, ada banyak kemungkinan bahwa perusahaan kurang menghargai pendapat dan keputusan karyawan. Menurut Nelwan dalam Tjiang (2016) Ketika organisasi tidak melihat nilai komitmen pekerja dan tidak fokus pada masa depan perwakilan, perwakilan umumnya akan mempunyai ekspektasi pergantian pekerja.

Organisasi-organisasi memandang bahwa dengan asumsi bahwa perwakilan merasa didukung oleh asosiasi, mereka merasa lebih penting dan lebih berdedikasi. Pada akhirnya, rasa tanggung jawab ini akan mendorong perwakilan untuk berusaha membantu asosiasi dalam mencapai tujuannya, dan percaya bahwa pencapaian kerja perwakilan akan dilihat dan dihargai oleh asosiasi (Rhoades dan Eisenberger dalam Oktaviana, 2023). Menurut Eisenberger dan Huntington dalam Tjahyono dan Christanto (2017) hubungan timbal balik antara perusahaan dan karyawan memungkinkan perusahaan untuk mengharapkan prestasi yang tinggi dari karyawannya, yang mengakibatkan penurunan tingkat absensi dan kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan. Sebagai hasil dari hubungan timbal balik ini,

perusahaan memberikan imbalan berupa gaji, jaminan sosial dan pemenuhan sosioemosional seperti rasa dihargai dan diakui oleh perusahaan.

¹¹ Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nisa (2022) bahwa “dukungan organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi *turnover*.” Sedangkan, menurut Herianto dan Yanuar (2021) “dukungan organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap intensi *turnover*.”

Perusahaan harus memberi prioritas utama untuk menghindari pergantian karyawan. Tingkat *turnover* bisa tinggi atau rendah dalam jangka waktu singkat tergantung pada ²⁰ faktor-faktor yang mempengaruhinya, seperti kompensasi, pengembangan karir, dan kepuasan kerja.

Dalam manajemen SDM, tujuan utama pengembangan karir yaitu guna mengembangkan dan mengubah kinerja seseorang sehingga mereka dapat berkontribusi lebih besar pada pencapaian perusahaan (Humaira *et al.*, 2020). Pengembangan karir merupakan sebuah tujuan karir yang berkelanjutan dalam upaya meningkatkan kemampuan agar mencapai kepuasan kerja sehingga bisa membantu karyawan mempertahankan karirnya di perusahaan. Pada dasarnya pengembangan karir berfokus pada bagaimana menghadapi tantangan masa depan perusahaan. Siagian (2011) menyatakan, “untuk memenuhi tuntutan tugas karyawan dan menjawab tantangan di masa depan, perusahaan diharuskan melakukan pengembangan karir”. ⁹⁰ Pengembangan karir sangat penting untuk mengembangkan sumber daya karyawan. Karyawan akan lebih produktif dan memiliki kemampuan untuk maju menuju jalur karir dengan program pengembangan karir.

Selain itu, karyawan menginginkan kemajuan ⁸² ke tingkat yang lebih baik dan lebih tinggi serta menginginkan perubahan karena lelah dan jenuh berada dalam pekerjaan yang sama. Perusahaan harus menangani sumber daya manusia dengan baik saat berkembang. Karena itu, organisasi harus memberikan cara berprofesi kepada setiap pekerjanya, serta memiliki kemampuan untuk mengintegrasikan pembinaan karir yang terencana, berkelanjutan dan terintegrasi dengan aktivitas sumber daya manusia lainnya. Setiap karyawan mengharapkan kejelasan karirnya dan jika perusahaan memberikannya, karyawan akan merasa puas dan bekerja dengan loyalitas. Dengan pengembangan yang baik, karyawan akan menerima umpan balik yang bermanfaat baginya, baik bersifat material maupun nonmaterial, seperti kenaikan gaji dan peningkatan fasilitas. Kepuasan kerja adalah ketika seorang karyawan merasakan bahwa mereka telah melakukan sesuatu untuk perusahaan. Pada dasarnya, tujuannya untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan (Azzahra dan Komara dalam Sugianto, 2022)

Dari hasil penelitian Octavia dan Husna (2021) menunjukkan jika pengembangan karir dapat dipertimbangkan untuk menekan intensi *turnover* pada karyawan, sedangkan menurut ¹² Hafiz *et al.*, (2016) yang menyatakan bahwa “pengembangan karir memiliki pengaruh yang negatif atau berbanding terbalik terhadap intensi *turnover*.”

Organisasi berpendapat bahwa pekerjanya harus berguna dan setia kepada organisasi. Melalui kompensasi karyawan, perusahaan berupaya mencapai hal tersebut. Gaji adalah jumlah mutlak dari seluruh pemberian yang diberikan

oleh organisasi kepada perwakilannya sebagai imbalan atas administrasi atau pekerjaan yang dilakukan (Sinambela *et al.*, 2016). Kompensasi adalah bagian penting dari manajemen SDM bisnis. Pengaruh kompensasi dan kemampuan untuk memenuhi kebutuhan saat ini dengan gaji yang dianggap mencukupi dan memenuhi kebutuhan yang semakin meningkat setiap tahun membuat kompensasi menjadi topik yang sensitif. Perilaku karyawan akan terpengaruh oleh apakah karyawan puas atau tidak dengan kompensasi yang ditawarkan oleh perusahaan. Dengan kompensasi yang memadai, seseorang akan lebih termotivasi untuk meningkatkan keterampilan dan komitmen kerja terhadap perusahaan, sehingga kinerja individu maupun perusahaan dapat meningkat.

Namun, seorang karyawan mungkin tidak termotivasi untuk terus bekerja atau bahkan memutuskan untuk keluar dari perusahaan jika kompensasinya tidak sesuai harapan. Oleh karena itu, perusahaan harus merencanakan program keterlibatan karyawan untuk mencapai pertumbuhan yang berkelanjutan dan berjangka panjang yang menciptakan interaksi yang berharga dan kolaborasi yang kuat di lingkungan kerja. Kompensasi ⁶ terdiri dari langsung dan tidak langsung. Remunerasi langsung adalah angsuran yang diberikan oleh suatu organisasi kepada perwakilannya sebagai upah, kompensasi, komisi, dan imbalan (Sinambela *et al.*, 2016). Kompensasi tidak langsung seperti tanggung jawab, wewenang dan penghargaan.

Dari hasil penelitian Brahmananda dan Dewi (2020) “kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (keinginan berpindah kerja)”. Menurut Sandy (2019) mengungkapkan bahwa

“kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah kerja.”

Mengingat klarifikasi di atas, banyak dampak buruk dari tingginya tingkat *turnover* dalam suatu organisasi, pencipta tertarik untuk mengarahkan eksplorasi pada “pengaruh dukungan organisasi, pengembangan karir dan kompensasi terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya”.

16

1.2 Rumusan Masalah

Rencana masalah dalam ujian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh dukungan organisasi terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya?
2. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk memastikan bagaimana niat karyawan PT. Surya Timur Sakti Jawa Timur Area Surabaya untuk meninggalkan pekerjaannya dipengaruhi oleh dukungan organisasi.

2. Untuk mengetahui bagaimana *exit plan* karyawan PT. Surya Timur Sakti Wilayah Surabaya Jawa Timur dipengaruhi oleh kemajuan karir.
3. Untuk menentukan dampak gaji terhadap tujuan *turnover* pekerja PT. Surya Timur Sakti Region Jawa Timur Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini, yaitu :

1. Bagi Penulis

Eksplorasi dapat menambah peningkatan informasi di bidang manajemen sumber daya manusia, membantu pembuat konten lebih memahami poin yang sedang diselidiki.

2. Bagi Perusahaan

Dipercayai bahwa konsekuensi dari eksplorasi ini dapat menjadi penilaian organisasi terhadap pelaksanaan latihan aset manusia dan dapat bermanfaat sebagai kontribusi bagi organisasi yang bersangkutan mulai saat ini.

3. Bagi Masyarakat Umum

Sebagai referensi bagi pihak lain yang ingin mengadakan penelitian lebih lanjut.

1.5 Sistematika Skripsi

BAB I : PENDAHULUAN

10
Latar belakang masalah, alasan pemilihan judul penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika skripsi semuanya dibahas dalam bab ini.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini menjelaskan tentang konsep-konsep serta teori-teori yang 85 berkaitan dengan permasalahan yang dirumuskan serta tinjauan penelitian terdahulu.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bagian ini memahami strategi eksplorasi, objek penelitian, faktor penelitian, sumber informasi, metode pengumpulan informasi dan pemeriksaan informasi.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bagian ini memperjelas tanggapan terhadap permasalahan yang ada, yaitu berbicara mengenai gambaran keseluruhan objek pemeriksaan, tayangan informasi, penyelidikan informasi dan pembahasan hasil eksplorasi.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan yang diambil dari temuan analisis dan rekomendasi yang harus disampaikan agar pihak-pihak terkait dapat mengambil tindakan di masa depan disajikan dalam bab ini.

TELAAH PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Dukungan Organisasi

2.1.1.1 Pengertian Dukungan Organisasi

Menurut Untari *et al.*, (2021), salah satu cara suatu organisasi mampu menunjukkan rasa terima kasihnya terhadap apa yang dilakukan oleh karyawannya untuk kemajuan organisasi adalah dengan memberikan dukungan organisasi. Kinerja setiap karyawan bergantung pada dukungan yang diberikan oleh organisasi (B, Riono dan Indriyani, 2023). Dukungan organisasi adalah sejauh mana karyawan menganggap organisasi mendukung para karyawannya dan mempertimbangkan kesejahteraan karyawan. Karyawan yang memiliki persepsi yang baik akan menjadi lebih percaya diri sebagai anggota organisasi dan membangun hubungan yang lebih baik dengan organisasi.

Pada akhirnya, kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh dukungan organisasi, yang merupakan suatu jenis perdagangan yang adil antara asosiasi dan pekerja (Hutomo, 2011). Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002), dukungan organisasi tersebut didasarkan pada keyakinan organisasi yang dirasakan oleh karyawan. Keyakinan ini menunjukkan seberapa besar organisasi mendukung kesejahteraan dan pekerjaan karyawan. Proses ini baik untuk organisasi karyawan, memungkinkan karyawan memiliki rasa bahagia di tempat kerja dan memiliki kesehatan mental yang lebih baik, dan organisasi mungkin melihat peningkatan

komitmen dan produktivitas karyawan, yang dapat menurunkan tingkat pergantian karyawan.

2.1.1.2 Indikator Dukungan Organisasi

Menurut Rosyiana (2019), indikator dukungan organisasi sebagai berikut :

a. Keadilan

Keadilan prosedural berkaitan dengan bagaimana sumber daya didistribusikan antara karyawan. Ada dua macam keadilan yaitu keadilan struktural dan sosial.

b. Dukungan Pimpinan

Karyawan memperoleh pemahaman yang sama tentang seberapa besar pimpinan menghargai kinerja karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan.

c. Penghargaan Organisasi dan Kondisi Pekerjaan

Berikut ini adalah contoh penghargaan dan kondisi kerja yang ditawarkan oleh organisasi:

- 1) Pelatihan. Pelatihan yang diberikan di tempat kerja dianggap sebagai investasi pada karyawan yang akan meningkatkan dukungan terhadap organisasi.
- 2) Gaji, pengakuan dan promosi. Peluang mendapatkan imbalan dapat menambah kontribusi karyawan dan dukungan organisasi, menurut teori dukungan organisasi.

- 3) Mendapatkan pekerjaan. Konfirmasi bahwa asosiasi perlu menggandeng individu di kemudian hari menunjukkan seberapa besar bantuan yang diberikan oleh asosiasi.
- 4) *Role stressors*. Stres ditimbulkan oleh ketidakmampuan seseorang untuk mengatasi tuntutan di lingkungannya.

49

2.1.2 Pengembangan Karir

2.1.2.1 Pengertian Pengembangan Karir

Menurut Sunyoto (2012), “salah satu fungsi manajemen karir adalah pengembangan karir. Pengembangan karir adalah proses menentukan bakat dan potensi karir karyawan serta menerapkan strategi untuk mengembangkan potensi tersebut. Pengembangan karir biasanya dimulai dengan menilai kinerja karyawan, yang dikenal sebagai penilaian kerja (*performance appraisal*)”. Karena pentingnya pengembangan karir bagi individu dan organisasi, tidak mungkin untuk merencanakan karir tanpa mengidentifikasi kebutuhan dan kompetensi organisasi. Pengembangan karir mencakup pembangunan individu dan tahapan karir mereka untuk memenuhi kebutuhan organisasi.

Sutisna (2011), menyatakan bahwa pengembangan karir akan menjadi standar kehidupan sumber daya manusia dan organisasi di masa depan, dengan menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan yang baik, baik didalam maupun diluar organisasi. Karyawan akan mempunyai hak-hak yang lebih baik dari sebelumnya akibat kemajuan karir yang lebih baik, baik materi maupun nonmateriil seperti peningkatan pendapatan, perbaikan fasilitas, dan sebagainya.

30

Menurut Siagian (2018), “pengembangan karir adalah langkah yang diambil perusahaan untuk memenuhi tuntutan tugas karyawan dan menjawab tantangan masa depan dalam pengembangan sumber daya manusia, yang sangat penting untuk perusahaan”. Dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah proses yang dilakukan secara formal dan terus menerus oleh seorang karyawan untuk meningkatkan kemampuan sehingga karyawan dapat mencapai tujuan karir di perusahaan.

²⁰ 2.1.2.2 Bentuk-Bentuk Pengembangan Karir

Jalur karir yang diselenggarakan oleh asosiasi menentukan struktur atau jenis peningkatan profesi yang digunakan oleh organisasi. Suatu organisasi menentukan cara profesi para pekerjanya secara khusus bergantung pada kebutuhan dan kondisi organisasi. Strategi yang digunakan oleh organisasi adalah melalui pendidikan dan pelatihan, pergerakan dan kemajuan yang dimaknai sebagai berikut:

- a. Perusahaan melakukan pendidikan dan pelatihan untuk membantu pekerja meningkatkan dan membina mentalitas, perilaku, kemampuan dan informasi sesuai keinginan organisasi.
- b. Kenaikan jabatan adalah kenaikan pangkat atau jabatan dari yang lebih rendah ke jabatan yang lebih tinggi, biasanya disertai dengan peningkatan status sosial, hak, dan tanggung jawab.
- c. Seorang karyawan dapat berubah divisi atau jabatan dalam perusahaan melalui proses aktivitas yang disebut mutasi. Dalam beberapa literatur

dalam arti sempit disebut sebagai transfer atau perubahan dari satu kelas ke kelas lain dengan tingkat yang sama dalam rencana gaji. Sedangkan pengertian yang lebih luas, mutasi dapat didefinisikan sebagai pergantian posisi, tempat atau pekerjaan didalam suatu organisasi secara horizontal dan vertikal (promosi/demosi) (Sudarmanto, 2009).

18 2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Terlepas dari peran yang dimainkan oleh individu, pimpinan dan asosiasi dalam peningkatan karir, ada beberapa faktor yang mempengaruhi peningkatan karir. Menurut Utomo dan Sugiarto (2007), terdapat sembilan faktor yang mempengaruhi peningkatan vokasi individu dalam suatu organisasi, antara lain:

a. Hubungan karyawan dan organisasi

Idealnya, hubungan antara organisasi dan karyawan harus bersifat saling menguntungkan, sehingga para pelaku usaha dapat meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja. Meski begitu, terkadang ada berbagai macam kendala yang terlihat di lapangan.

b. Personalia karyawan

Jika seorang karyawan memiliki kepribadian yang terdistorsi, seperti apatis, emosional, ambisius atau curang, maka akan sulit untuk membangun karir karena karyawan tersebut tidak peduli pada karirnya sendiri.

c. Faktor eksternal

Karena ⁵⁴ intervensi dari pihak luar, aturan manajemen karir dalam suatu organisasi bisa menjadi berantakan.

⁵ d. Politik dalam organisasi

Perencanaan karir akan menjadi tidak ada artinya ketika virus politik seperti nepotisme, feodalisme, dan persahabatan antar teman muncul.

e. Sistem penghargaan

Jika organisasi tidak memiliki sistem yang jelas untuk mengetahui bagaimana menghargai karyawannya, perusahaan cenderung memperlakukan karyawan secara subjektif. Karyawan yang rajin dianggap sama dengan karyawan yang pemalas.

f. Jumlah pegawai

Semakin banyak karyawan dalam suatu organisasi, semakin ketat persaingan untuk pekerjaan, dan sebaliknya. Jumlah karyawan dalam suatu organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap manajemen karir yang ada.

g. Ukuran organisasi

Dalam konteks ini, besar kecilnya organisasi berkorelasi dengan jumlah jabatan yang ada didalamnya. Semakin besar organisasi, semakin banyak masalah yang terkait dengan manajemen karir karyawan. Namun, ada peluang untuk lebih banyak karyawan yang dipromosikan dan dirotasi.

h. Kultur organisasi

Budaya atau ⁵⁴ kultur organisasi seperti masyarakat pada umumnya berbeda. Ada organisasi yang profesional, objektif, rasional dan demokratis. Budaya ini mungkin berpengaruh pada bagaimana seseorang berkembang dalam karirnya.

i. Tipe manajemen

Jenis manajemen organisasi berbeda-beda. Manajemen tertentu lebih ⁵² kaku, otoriter, terpusat, tertutup dan tidak demokratis. Sedangkan, manajemen lain lebih fleksibel, terlibat, terbuka dan demokratis. Karyawan cenderung kurang terlibat dalam pengembangan karir jika manajemennya kaku dan tertutup. ¹⁸ Sebaliknya, jika manajemen lebih terbuka, terlibat dan demokratis, maka keterlibatan karyawan dalam pengembangan karir juga cenderung meningkat.

⁷⁸ 2.1.2.4 Indikator Pengembangan Karir

Menurut Hamali (2016), pengembangan karir dapat diukur dengan menggunakan tiga indikator berikut:

1. Sikap pimpinan

Karyawan tidak akan mendapat dukungan untuk memajukan karirnya jika ia sukses dalam pekerjaannya namun tidak disukai oleh atasan atau rekan kerjanya. Dengan asumsi bahwa seorang perwakilan percaya bahwa pekerjaannya harus berjalan positif, ia harus menjaga hubungan baik dengan atasan dan kolaboratornya. Ciri-ciri mentalitas yang lazim itu

antara lain: (1) keterhubungan antara pionir dan pekerja, dan (2) kepedulian pionir terhadap kemajuan panggilan wakilnya.

2. Pengalaman

Sebagai hasil dari dedikasi karyawan terhadap pekerjaannya, pengalaman kerja merupakan suatu proses dimana karyawan memperoleh pengetahuan dan keterampilan tentang prosedur kerja. Salah satu ciri dari aspek pengalaman adalah wawasan kerja yang menarik.

3. Pendidikan

Sekolah merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi cara seseorang melakukan demonstrasi. Seseorang dengan pelatihan yang memadai akan menjalankan bisnisnya dengan kompeten dan meningkatkan kapasitas aslinya. Ciri-ciri aspek instruktif adalah: (1) landasan instruktif dan (2) kesempatan untuk melanjutkan sekolah.

²⁷ 2.1.3 Kompensasi

2.1.3.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi mengacu pada manfaat apa pun yang diterima karyawan sebagai hasil kerja mereka di perusahaan. Remunerasi dapat bersifat fisik dan ³⁵ non-fisik dan harus diberikan kepada perwakilan sesuai dengan penebusan dosa yang mereka berikan untuk organisasi tempat pekerja bekerja (Ariandi, 2018).

⁹¹ Kompensasi menurut Hariandja (2005), merupakan “keseluruhan balas jasa yang diberikan kepada pegawai karena bekerja untuk perusahaan, seperti gaji, upah,

bonus, insentif dan tunjangan lain seperti tunjangan kesehatan, uang cuti, tunjangan makan, tunjangan hari raya dan sebagainya.”

Menurut Mangkuprawira (2011), “kompensasi adalah sesuatu yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kerja untuk perusahaan. Kompensasi dapat berupa uang secara langsung seperti gaji, upah, bonus atau secara tidak langsung seperti asuransi, bantuan sosial, uang cuti, dana pensiun, pendidikan dan sebagainya tetapi juga tidak berarti dalam finansial”. Jenis pekerjaan mencakup tanggung jawab, pertimbangan, potensi pintu terbuka, dan hadiah, sedangkan jenis tempat kerja mencakup keadaan kerja, pembagian kerja, status, dan pengaturan (Sunyoto, 2012). Fathonah (2013) menyatakan bahwa, “istilah luas kompensasi mengacu pada jumlah uang yang diterima seseorang sebagai imbalan atas kinerja seseorang untuk suatu organisasi”.

2.1.3.2 Tujuan Kompensasi

Setiap gerakan biasanya diselesaikan dengan tujuan yang ingin dicapai, atau mungkin direncanakan untuk mengarahkan atau bergerak menuju tujuan tersebut. Dalam hal memberikan kompensasi kepada karyawan, seperti yang dikemukakan oleh Batjo dan Shaleh (2018) motivasi dibalik pemberian bayaran adalah:

1. Ikatan Kerja Sama

Dengan adanya kerangka gaji, asosiasi akan membentuk hubungan yang baik antara pekerja dan organisasi. Organisasi harus memberikan kompensasi kepada perwakilannya sesuai dengan pedoman dan pengaturan

yang baru disepakati, dan perwakilan ⁸⁰ harus melaksanakan tugas yang telah diberikan kepada mereka.

2. Kepuasan Kerja

Penerimaan kompensasi, yang memungkinkan perwakilan dan keluarga mereka untuk mengatasi permasalahan aktual, mendapatkan posisi sosial, dan menyadari bahwa kapasitas pekerja dapat mendorong kepuasan kerja.

3. Pengadaan Efektif

Dalam hal siklus perolehan dimulai dengan pendaftaran, penetapan, presentasi dan jabatan serta disajikan dengan gaji yang memuaskan dan kejam, perusahaan dapat dengan mudah mendapatkan banyak kandidat yang memenuhi persyaratan.

4. Motivasi

Manajer dapat secara efektif mempengaruhi kinerja pekerja melalui motivasi dan jika kompensasi yang diberikan kepada karyawan wajar dan adil.

5. Stabilitas Pegawai

Kinerja yang tinggi dan tingkat *turnover* yang rendah adalah tanda stabilitas karyawan. Hal ini dapat dicapai dengan kompensasi yang adil bagi karyawan dan program pemeliharaan tenaga kerja yang memadai di perusahaan.

6. Disiplin

Disiplin adalah ketaatan pegawai terhadap peraturan, kebijakam, dan perintah atasan saat bekerja. Disiplin akan lebih tinggi jika ada kompensasi didalamnya.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Dalam beberapa dekade terakhir, serikat pekerja telah memiliki pengaruh yang signifikan pada perusahaan untuk memberikan manfaat sumber daya manusia yang baik dengan memberikan kompensasi yang sesuai dan menambah program pemeliharaan tenaga kerja.

8. Pengaruh Pemerintah

Seiring berkembangnya bahasa sehari-hari, di mana tanah dipijak, disitulah langit tetap ada. Secara keseluruhan, semua organisasi ²⁸ di Indonesia harus mengikuti pedoman Negara Republik Indonesia dan peraturan pemerintah daerah atau ²⁸ Perda. Dengan mematuhi peraturan tersebut, perizinan organisasi akan berjalan lancar dan organisasi akan dapat beroperasi dengan aman dibawah pengawasan pemerintah.

Berdasarkan tujuan kompensasi tersebut di atas, maka tujuan dasarnya adalah untuk meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan dan mendorong pelayanan yang kooperatif dan profesional kepada masyarakat. Dengan adanya imbalan tersebut diyakini akan tercipta suasana kerja yang tenang tanpa adanya perasaan tertekan atas pekerjaan yang diberikan kepada perwakilan sehingga para pekerja bekerja dengan perasaan nyaman.

2.1.3.3 Asas Pemberian Kompensasi

Kadarisman dalam Edison, *et al.*, (2017) menyatakan bahwa kerangka upah yang layak memungkinkan organisasi mendapatkan, mempertahankan, dan memanfaatkan pekerja yang sukses untuk keuntungan jangka panjang.

Selain itu, seperti yang dinyatakan oleh Hasibuan (2001),³⁹ **asas pemberian kompensasi** adalah **sebagai berikut** :

a) **Asas Adil**

Besarnya gaji yang diberikan kepada setiap wakil harus disesuaikan dengan prestasi kerja pekerja, **jenis pekerjaan**, peluang kerja, kewajiban, kedudukan perwakilan dan kesesuaian dengan kebutuhan dalam negeri. Landasan perilaku, evaluasi, dan penghargaan haruslah prinsip keadilan. Jika keadilan tidak berarti bahwa setiap pekerja diberi kompensasi yang sama. Prinsip keadilan harus menjadi landasan dalam memutuskan bagaimana mengevaluasi, memperlakukan, dan memberikan kompensasi kepada setiap karyawan. Lingkungan kerja yang positif, semangat kerja yang tinggi, disiplin, loyalitas, dan stabilitas akan dihasilkan dari hal ini.

b) **Asas Layak dan Wajar**

Perwakilan mendapatkan remunerasi sesuai kebutuhan mereka pada tingkat ideal yang diatur. Tolok ukur yang tepat dalam hal besaran jabatan adalah relatif karena hal ini bergantung pada batas gaji terendah yang diizinkan oleh otoritas publik dan konsistensi yang sesuai dengan undang-undang.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa organisasi harus mengikuti prinsip asas pemberian kompensasi. Memang sulit untuk memberikan kompensasi yang adil pantas, dan wajar bagi semua pihak, tetapi manajemen organisasi harus berusaha untuk membuat program kompensasi yang akan membantu manajemen mencapai tujuannya secara efektif.

48

2.1.3.4 Indikator Kompensasi

Menurut Simamora (2004), indikator kompensasi terdiri dari:

1. Upah dan Gaji

Pekerja produksi dan pemeliharaan biasanya dibayar berdasarkan upah atau tingkat gaji per jam. Gaji umumnya dibayar perminggu, bulanan, maupun pertahun.

2. Insentif

Bentuk kompensasi tambahan yang ditawarkan oleh suatu organisasi sebagai respons terhadap kinerja karyawan, selain upah atau gaji.

3. Tunjangan

Jenis gaji atau substitusi yang diberikan kepada seseorang tanpa memandang gaji pokoknya

4. Fasilitas

Kantor perwakilan menyinggung berbagai jenis bantuan dan hiburan yang diberikan oleh suatu organisasi atau asosiasi untuk lebih meningkatkan kesejahteraan dan efisiensi pekerja.

2.1.4 Intensi *Turnover*

2.1.4.1 Pengertian Intensi *Turnover*

⁴ Menurut Rahardjo (2006), Niat dapat dianggap kuat dan berpotensi diwujudkan dalam suatu perilaku jika subjek menilai perilaku tersebut bermanfaat dan merasa terdorong untuk melakukannya. Cascio (1987), “mendefinisikan *turnover* sebagai penghentian hubungan kerja jangka panjang antara organisasi dan pekerjanya atau pemisahan antara organisasi dan karyawannya”. Menurut Handoko (1998), karyawan yang meninggalkan suatu perusahaan untuk bekerja di perusahaan dikenal sebagai *turnover*. Sedangkan menurut Mobley dkk., (Munandar, 2001) *turnover* adalah ketika seorang karyawan merasa tidak puas, hal itu terjadi karena suatu alasan seperti berpikir untuk meninggalkan pekerjaan, sebelum karyawan membuat keputusan untuk meninggalkan pekerjaan. Peneliti menemukan bahwa pemikiran untuk meninggalkan pekerjaan terkait dengan tingkat kepuasan kerja.

Tujuan *turnover* dicirikan sebagai kecenderungan atau keinginan seorang pekerja untuk berhenti bekerja dengan sengaja seperti yang ditunjukkan oleh pilihan perwakilannya sendiri (Novialdi, 2007). ¹⁴ Robbins (2008), menjelaskan bahwa “keluar dari organisasi (*turnover*) dapat dilakukan secara sukarela (*voluntary turnover*) atau tidak sukarela (*involuntary turnover*)”. Pergantian yang disengaja ¹⁰ adalah pilihan pekerja untuk meninggalkan organisasi dengan sengaja karena pekerjaan yang tersedia saat ini tidak menarik atau karena ada posisi pilihan lain yang tersedia. Sebaliknya, pergantian yang tidak disengaja atau

pemecatan (*involuntary turnover*) terjadi ketika pemberi kerja memberhentikan karyawan dan bersifat *uncontrollable* bagi karyawan. (Witasari, 2009).

Keinginan seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan dikenal sebagai intensi *turnover*. Artinya, karyawan tersebut hanya mencapai tahap keinginan dan keadaan ketika belum benar-benar berpindah. Karyawan yang ingin meninggalkan pekerjaannya, yang ingin mencari pekerjaan baru adalah ciri-ciri munculnya intensi *turnover* (Ardianto dan Bukhori, 2021).

2.1.4.2 ⁴ Tanda-Tanda Intensi *Turnover*

Menurut Harnoto (dalam Haryanti dan Sianipar, 2014) terdapat tanda-tanda bahwa pekerja mempunyai ekspektasi *turnover*, antara lain sebagai berikut:

a. Absensi yang meningkat

Tingkat ketidakhadiran agen di tempat kerja akan bertambah. Kewajiban pekerja juga akan jauh lebih sedikit dibandingkan ⁴ sebelumnya.

b. Mulai malas bekerja

Karyawan akan mulai merasa malas untuk bekerja karena mereka yakin dengan bekerja di tempat lain akan lebih memenuhi keinginannya.

c. Peningkatan pelanggaran aturan kerja

Perwakilan dapat melakukan pelanggaran di tempat kerja, seperti meninggalkan lingkungan kerja sebelum jam kerja berakhir atau jenis ⁴⁴ pelanggaran lainnya.

d. Meningkatnya protes kepada atasan

Pekerja akan berbeda pendapat dengan atasan mereka terhadap strategi organisasi. Hal ini dapat mencakup pedoman organisasi yang bertentangan dengan keinginan perwakilan atau remunerasi atas pekerjaan pekerja.

e. Perilaku positif berbeda

Seringkali, karyawan akan diberi tanggung jawab lebih besar atas pekerjaan mereka. Kewajiban yang ditunjukkan sama sekali berbeda dari kewajiban pada umumnya. Hal ini menunjukkan pergantian yang representatif.

2.1.4.3 Faktor-Faktor Terjadinya Intensi *Turnover*

Menurut Maier (1970), tujuan *turnover* dapat disebabkan oleh beberapa variabel, seperti:

a. ³³ Usia

Karyawan yang lebih muda memiliki tingkat *turnover* cenderung tinggi karena mempunyai keinginan untuk mencoba bekerja di perusahaan lain.

b. Masa kerja

⁴⁰ Karyawan dengan masa kerja yang lebih pendek memiliki tingkat *turnover* yang lebih tinggi. *Turnover* dapat terjadi karena ⁵⁵ interaksi dengan usia dan kurangnya sosialisasi.

c. Beban kerja

Pekerja dapat mengalami ⁶³ gangguan atau penyakit akibat kerja karena beban kerja yang berlebihan.

d. Faktor lingkungan

Lingkungan yang nyaman dan aman akan menarik minat kerja karyawan, begitu pula dengan lingkungan fisik yang dapat mempengaruhi *turnover* pada karyawan.

e. Kepuasan kerja

Tingkat *turnover* dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja karyawan, menurut penelitian Mowday, 1982 (dalam Novliadi, 2007).

f. Kepuasan gaji

Menurut Simamora (2011), kepuasan kerja adalah faktor yang memengaruhi *turnover*. Namun, persepsi karyawan tentang perlakuan tidak adil dalam kompensasi merupakan faktor yang lebih signifikan.

g. Faktor organisasi

Faktor organisasi ditemukan bahwa karyawan baru yang memiliki profil nilai yang selaras dengan nilai organisasi memiliki kemungkinan lebih besar untuk tetap di tempat kerja.

2.1.4.4 Indikator Intensi *Turnover*

Indikator intensi *turnover*, menurut Junaidi *et al.*, (2020):

1. Adanya pemikiran untuk meninggalkan perusahaan

Kondisi yang menjadi pertimbangan karyawan sebelum memutuskan apakah akan tetap bekerja di perusahaan atau keluar. Jika karyawan merasa kompensasi yang diterima tidak sesuai harapan atau karyawan mempunyai alternatif untuk keluar dari perusahaan.

2. Mencari informasi lowongan kerja lain

Latihan di mana pekerja mencari data pekerjaan di berbagai organisasi yang dianggap lebih baik dan memberikan kompensasi yang lebih signifikan.

3. Keinginan yang kuat untuk berhenti dari perusahaan

Karyawan biasanya memutuskan untuk keluar dari perusahaan karena merasa pekerjaannya saat ini tidak meningkatkan karirnya. Pekerja harus meninggalkan organisasi ketika mereka mencari pekerjaan baru yang lebih baik dengan gaji yang lebih tinggi.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu

No.	Penulis & Judul	Variabel	Teknik Sampel & Analisis	Hasil Penelitian
1	Hayatun Nisa (2022) Pengaruh <i>Servant Leadership</i> , Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> pada Karyawan Bank Nagari Cabang Utama Padang	Variabel bebas : 1. <i>Servant Leadership</i> 2. Dukungan Organisasi 3. Kepuasan Kerja Variabel terikat : <i>Turnover Intention</i>	Teknik sampel : <i>Propotional Random Sampling</i> Teknik analisis : Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan <i>Servant Leadership</i> berpengaruh negatif dan signifikan, Dukungan Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> , dan Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> .
2	Felix Herianto dan Yanuar (2021) Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan <i>Job Satisfaction</i> sebagai Variabel Mediasi pada PT. Bank MNC di Jakarta Pusat	Variabel bebas : <i>Perceived Organizational Support</i> Variabel terikat : <i>Turnover Intention</i> Variabel mediasi : <i>Job Satizfaction</i>	Teknik sampel : <i>Purposive sampling</i> Teknik analisis : Mediasi	Hasil penelitian menunjukkan Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> melalui <i>Job Satisfaction</i> sebagai variabel mediasi.
3	Ika Aulia dan Octavia dan	Variabel bebas : Pengembangan Karir	Teknik sampel :	Hasil penelitian menunjukkan

	Fatiya Halum Husna (2021) Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Intensi <i>Turnover</i> (Studi pada Karyawan Kurir Ekspedisi)	Variabel terikat : <i>Intensi Turnover</i>	<i>Random Sampling</i> Teknik analisis : Regresi Linier Sederhana	bahwa Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Intensi <i>Turnover</i> pada karyawan kurir ekspedisi.
4	Hafiz, <i>et al.</i> , (2016) Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Keinginan Berpindah (<i>Turnover Intention</i>) (Studi Kasus pada Karyawan PT. BFI Finance. Tbk Cabang Palembang)	Variabel bebas : Pengembangan Karir Variabel terikat : <i>Turnover Intention</i>	Teknik sampel : Sensus Teknik analisis : Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> .
5	Brahmannanda dan Dewi (2020) <i>Work Insecurity and Compensation on Turnover Intention Mediated by the Job Satisfaction of Employees at PT. Gaya Mitra Sejati.</i>	Variabel bebas : 1. <i>Work Insecurity</i> 2. <i>Compensation</i> Variabel terikat : <i>Turnover Intention</i> Variabel mediasi : <i>Job Satisfaction</i>	Teknik sampel : <i>Purposive Sampling</i> Teknik analisis : Mediation (SEM-PLS)	Hasil penelitian menunjukkan <i>Compensation</i> mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> , <i>Work Insecurity</i> dan <i>Job Satisfaction</i> memiliki pengaruh negatif terhadap <i>Turnover Intention</i> , <i>Work Insecurity</i> mempunyai pengaruh negatif terhadap <i>Job Satisfaction</i> , <i>Compensation</i> mempunyai

				pengaruh positif terhadap <i>Job Satisfaction</i> , dan <i>Job Satisfaction</i> mampu secara parsial memediasi pengaruh <i>Work Insecurity</i> dan <i>Compensation</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> .
6	Fransiskus Billy Sandy (2019) Pengaruh Kompensasi terhadap <i>Turnover Intention</i> yang dimediasi oleh <i>Organizational Commitment</i> Karyawan PT IDX	Variabel bebas : Kompensasi Variabel terikat : <i>Turnover Intention</i> Variabel Mediasi : <i>Organizational Commitment</i>	Teknik sampel : <i>Purposive sampling</i> Teknik analisis : Mediasi (Sobel Test)	Hasil penelitian menunjukkan Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> , Kompensasi mempunyai dampak positif dan berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi, Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> dan Komitmen Organisasi memediasi hubungan antara Kompensasi terhadap <i>Turnover Intention</i> .

Sumber : ²⁶ Penelitian sebelumnya yang diringkas

Terdapat persamaan dan perbedaan antara penelitian masa lalu dan penelitian pasang surut dan diperkenalkan dalam tabel berikut:

Tabel 2.2 Persamaan dan perbedaan penelitian sebelumnya dengan saat ini

No.	Penulis dan Judul	Persamaan	Perbedaan
1	Hayatun Nisa (2022) Pengaruh <i>Servant Leadership</i> , Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> pada Karyawan Bank Nagari Cabang Utama Padang	Variabel bebas : Dukungan Organisasi Variabel terikat : <i>Turnover Intention</i> Teknik analisis : Regresi Linier Berganda	Variabel bebas : Peneliti sebelumnya menggunakan <i>Servant Leadership</i> dan Kepuasan Kerja sebagai variabel bebas, peneliti yang sekarang menggunakan Pengembangan Karir dan Kompensasi. Teknik sampel : Peneliti sebelumnya menggunakan teknik <i>propotional random sampling</i> , peneliti saat ini menggunakan teknik sampel jenuh (sensus). Objek : Objek peneliti sebelumnya pada karyawan Bank Nagari Cabang Utama Padang, peneliti sekarang pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya.
2	Felix Herianto dan Yanuar (2021) Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Turnover Intention dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Mediasi pada PT. Bank MNC di Jakarta Pusat	Variabel bebas : <i>Perceived Organizational Support</i> Variabel terikat : <i>Turnover Intention</i>	Variabel mediasi : Penelitian sebelumnya menggunakan <i>Job Satisfaction</i> sebagai variabel mediasi, sedangkan penelitian sekarang tidak menggunakan variabel mediasi. Teknik sampel : Penelitian sebelumnya menggunakan <i>Purposive Sampling</i> , penelitian sekarang menggunakan

			<p>teknik sampel jenuh (sensus).</p> <p>Teknik analisis : Penelitian sebelumnya menggunakan mediasi, penelitian sekarang menggunakan regresi linier berganda.</p> <p>Objek : Objek penelitian sebelumnya pada PT. Bank MNC di Jakarta Pusat, peneliti sekarang pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya.</p>
3	<p>Ika Aulia Octavia dan Fatiya Halum Husna (2021)</p> <p>Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Intensi <i>Turnover</i> (Studi pada Karyawan Kurir Ekspedisi)</p>	<p>Variabel bebas : Pengembangan Karir</p> <p>Variabel terikat : Intensi <i>Turnover</i></p> <p>Teknik analisis : Regresi Linier Berganda</p>	<p>Teknik sampel : Peneliti sebelumnya menggunakan teknik <i>random sampling</i>, peneliti sekarang menggunakan teknik sampel jenuh (sensus).</p> <p>Objek : Peneliti sebelumnya pada karyawan kurir ekspedisi, peneliti sekarang pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya.</p>
4	<p>Jauhari Hafiz, Badia Parizade dan Agustina Hanafi (2016)</p> <p>Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Keinginan Berpindah (<i>Turnover Intention</i>) (Studi Kasus pada Karyawan PT. BFI Finance. Tbk Cabang Palembang)</p>	<p>Variabel bebas : Pengembangan Karir</p> <p>Variabel terikat : <i>Turnover Intention</i></p> <p>Teknik sampel : Sensus (sampel jenuh)</p> <p>Teknik analisis : Regresi Linier Berganda</p>	<p>Objek : Penelitian sebelumnya pada karyawan PT. BFI Finance. Tbk Cabang Palembang, peneliti sekarang pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya.</p>

5	<p>Brahmannanda dan Dewi (2020)</p> <p><i>Work Insecurity and Compensation on Turnover Intention Mediated by the Job Satisfaction of Employees at PT. Gaya Mitra Sejati.</i></p>	<p>Variabel bebas : Kompensasi</p> <p>Variabel terikat : <i>Turnover Intention</i></p>	<p>Variabel bebas : Peneliti sebelumnya menggunakan Ketidakamanan kerja sebagai variabel bebas, peneliti sekarang menggunakan Dukungan Organisasi dan Pengembangan Karir.</p> <p>Variabel Mediasi : Peneliti sebelumnya menggunakan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi, peneliti sekarang tidak menggunakan variabel mediasi.</p> <p>Teknik sampel : Peneliti sebelumnya menggunakan <i>purposive sampling</i>, peneliti sekarang menggunakan sampel jenuh (sensus)</p> <p>Teknik analisis : Peneliti sebelumnya menggunakan mediasi, peneliti sekarang menggunakan regresi linier berganda.</p> <p>Objek : Peneliti sebelumnya pada PT. Gaya Mitra Sejati, peneliti sekarang pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya.</p>
6	<p>Fransiskus Billy Sandy (2019)</p> <p>Pengaruh Kompensasi terhadap <i>Turnover Intention</i> yang dimediasi oleh <i>Organizational</i></p>	<p>Variabel bebas : Kompensasi</p> <p>Variabel terikat : <i>Turnover Intention</i></p>	<p>Variabel Mediasi : Peneliti sebelumnya menggunakan Komitmen Organisasi sebagai variabel mediasi, peneliti sekarang tidak menggunakan variabel mediasi.</p>

	<i>Commitment</i> Karyawan PT IDX		<p>Teknik sampel : Peneliti sebelumnya menggunakan <i>purposive sampling</i>, peneliti sekarang menggunakan teknik sampel jenuh (sensus).</p> <p>Teknik analisis : Peneliti sebelumnya menggunakan mediasi, peneliti sekarang menggunakan regresi linier berganda.</p> <p>Objek : Penelitian sebelumnya pada karyawan PT. IDX, peneliti sekarang pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya.</p>
--	--------------------------------------	--	--

Sumber: Peneliti sebelumnya yang diringkas

5 2.3 Hipotesis dan Model Analisis

2.3.1 Hipotesis

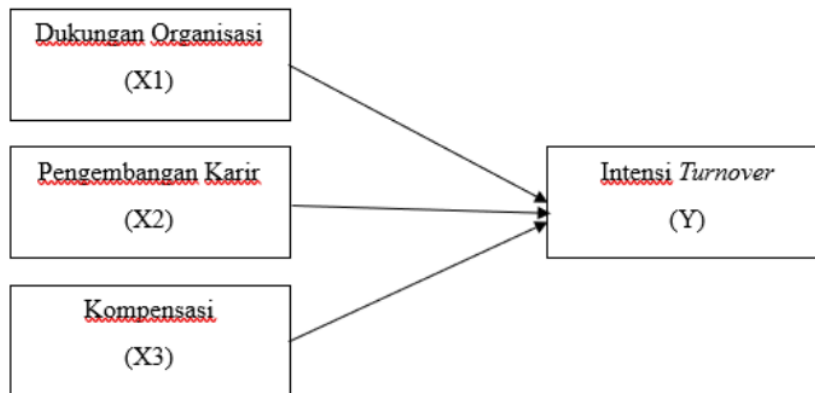
Mengingat rencana penerbitan, premis hipotetis, dan pemeriksaan masa lalu, spekulasi dalam eksplorasi ini adalah:

1. H1 : Dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya
2. H2 : Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya
3. H3 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya

2.3.2 Model Analisis

Mengingat premis hipotetis dan pemeriksaan yang lalu, model pemeriksaan dapat disiapkan dalam penelitian pada gambar berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Model Analisis



Sumber : Dikembangkan oleh peneliti

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan kuantitatif akan digunakan dalam riset ini, yang berarti pengumpulan data dilakukan dengan skala penelitian. Investigasi informasi dilakukan dengan sungguh-sungguh untuk menguji spekulasi yang ada (Sugiyono, 2017). Data yang digunakan harus diukur sebelum dapat digeneralisasikan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui penyebab perbedaan perilaku atau status tertentu pada kelompok tertentu. Selanjutnya, inti dari pemeriksaan ini adalah untuk menentukan hubungan antara faktor-faktor bebas, yaitu bantuan hierarki tertentu, kemajuan profesi dan remunerasi dan variabel dependen, khususnya tujuan turnover.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

“Populasi adalah suatu wilayah yang dapat digeneralisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki karakteristik dan atribut yang telah ditetapkan untuk dipelajari dan dipahami sebelum membuat suatu kesimpulan” (Sugiyono, 2017). Populasi penelitian ini mencakup seluruh karyawan PT. Surya Timur Sakti Jawa Timur Wilayah Surabaya sebanyak 70 pekerja.

3.2.2 Sampel

Menurut Sumarsono (2002), “sampel adalah sebagian kecil dari suatu kelompok besar yang memiliki ciri-ciri dan karakteristik yang serupa dengan seluruh kelompok tersebut”. Oleh karena itu, penting bahwa sampel tersebut mencerminkan secara akurat sifat-sifat yang dimiliki oleh seluruh populasi.

Dalam penelitian ini, teknik sampel yang diterapkan adalah sampel jenuh, yang juga dikenal sebagai sensus. Sampel jenuh merujuk pada teknik pengambilan sampel dimana seluruh populasi menjadi bagian dari sampel, dan hal ini sering disebut sebagai sensus (Riduwan, 2010). Menurut Sugiyono (2017), “sampling jenuh didefinisikan sebagai teknik penentuan sampel dimana seluruh anggota populasi diambil sebagai sampel. Pendekatan ini biasanya dipilih ketika jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30, atau ketika peneliti berusaha untuk membuat generalisasi dengan tingkat kesalahan yang sangat kecil”.

Menurut Arikunto (2012), pengertian sampel jenuh dan dikenal juga dengan istilah sensus adalah “setiap sampel diambil secara keseluruhan jika populasinya kurang dari 100 orang, namun jika populasinya lebih besar dari 100 orang, bisa diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih dari populasinya. Berdasarkan penelitian ini, karena jumlah populasi yang terlibat tidak melebihi 100 responden”, peneliti memilih untuk mengambil seluruh jumlah populasi yang ada di PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya sebagai sampel, yakni sebanyak 70 orang responden.

3.3 Identifikasi Variabel

Menurut Sugiyono (2008), “variabel adalah gejala yang menjadi fokus atau perhatian peneliti”. Variabel merupakan ciri-ciri sekelompok orang atau benda yang berbeda satu sama lain. Intinya, motivasi di balik pemeriksaan ini adalah untuk mengetahui bagaimana variabel otonom mempengaruhi variabel dependen. Faktor otonom adalah faktor yang menjadi alasan atau mengubah faktor yang berbeda (bawahan). Sedangkan variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau ditimbulkan oleh faktor bebas.

1. Variabel bebas/*independent* (X)

Dalam penelitian ini yang berfungsi sebagai variabel bebas adalah :

X1 = Dukungan Organisasi

X2 = Pengembangan Karir

X3 = Kompensasi

2. Variabel terikat/*dependent* (Y)

Dalam penelitian ini yang berfungsi sebagai variabel terikat adalah Intensi *Turnover* (Y)

3.4 Definisi Operasional Variabel

Definisi fungsional digunakan untuk memahami gagasan dengan instrumen estimasi yang sesuai dengan faktor pemeriksaan sehingga lebih jelas. Definisi operasional variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dukungan Organisasi (X₁)

Menurut Untari *et al.*, (2021), dukungan organisasi dioperasionalkan sebagai salah satu cara suatu perusahaan mampu menunjukkan rasa terima kasihnya terhadap apa yang dilakukan oleh karyawannya untuk kemajuan PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya.

Menurut Rosyiana (2019), indikator dukungan organisasi dapat dioperasionalkan di PT. STSJ Wilayah Surabaya sebagai berikut :

a. Keadilan

Keadilan prosedural berkaitan dengan bagaimana sumber daya didistribusikan antara karyawan di PT. STSJ Wilayah Surabaya. Ada dua macam keadilan yaitu keadilan struktural dan sosial.

b. Dukungan pimpinan

Karyawan di PT. STSJ Wilayah Surabaya memperoleh pemahaman yang sama tentang seberapa besar pimpinan menghargai kinerja karyawannya dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan.

c. ³² Penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan

Kategori penghargaan PT. Berikut penjelasan Wilayah STSJ Surabaya dan kondisi kerjanya:

- 1) Pelatihan. Persiapan di PT. STSJ Surabaya Lokal dipandang sebagai kepentingan pekerja yang akan meningkatkan dukungan resmi.

- 2) Gaji, pengakuan dan promosi. Peluang mendapatkan imbalan seperti upah, penghormatan dan kemajuan akan meningkatkan komitmen pekerja di PT. STSJ Wilayah Surabaya dan dukungan organisasi, menurut teori dukungan organisasi.
- 3) Keamanan kerja. Jaminan bahwa PT. STSJ Wilayah Surabaya ingin mempertahankan anggota di masa depan menunjukkan seberapa besar dukungan yang diberikan oleh perusahaan.
- 4) *Role stressors*. Stres ditimbulkan oleh ketidakmampuan seseorang untuk mengatasi tuntutan di lingkungannya.

2. Pengembangan Karir (X₂)

Sunyoto (2012), “pengembangan karir adalah proses menentukan bakat dan potensi karir karyawan serta menerapkan strategi untuk mengembangkan potensi tersebut di PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya”.

Menurut Hamali (2016), Pengukuran kemajuan karir di PT. STSJ Wilayah Surabaya dapat dilakukan dengan menggunakan tiga indikator diantaranya:

1. Sikap pimpinan

Perwakilan yang efektif dalam pekerjaannya namun tidak dicintai oleh atasan atau rekannya tidak akan mendapatkan dukungan untuk memajukan profesinya. Dengan asumsi seorang perwakilan percaya bahwa profesinya harus berjalan dengan baik, dia harus menjaga hubungan baik dengan atasan dan kolaboratornya. Ciri-ciri mentalitas

yang lazim antara lain adalah: (1) adanya hubungan yang terjalin antara pemimpin dengan pegawainya dan 2) fokus yang diberikan pemimpin terhadap kemajuan karir pegawainya.

2. Pengalaman

Pengalaman kerja merupakan suatu siklus dimana perwakilan memperoleh informasi dan kemampuan mengenai teknik kerja karena adanya kewajiban pekerja terhadap pekerjaannya. Salah satu ciri dari aspek pengalaman adalah wawasan kerja yang menarik.

3. Pendidikan

Sekolah merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi cara seseorang melakukan demonstrasi. Seseorang dengan pendidikan yang memadai akan menjalankan bisnisnya dengan kompeten dan meningkatkan kapasitas aslinya. Ciri-ciri aspek instruktif adalah: (1) landasan instruktif dan (2) kesempatan untuk melanjutkan sekolah.

3. Kompensasi (X_3)

Semua hadiah yang diberikan kepada perwakilan atas pekerjaannya di organisasi disebut gaji. Gaji dapat bersifat fisik dan ³⁵ non-fisik dan harus diberikan kepada pekerja sesuai dengan penebusan dosa yang mereka lakukan untuk perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja yang dioperasionalkan di PT. STSJ Wilayah Surabaya (Ariandi, 2018).

Menurut Simamora (2004), indikator kompensasi terdiri dari:

1. Upah dan Gaji

Pekerja produksi dan pemeliharaan biasanya dibayar berdasarkan upah atau tingkat gaji per jam. Gaji umumnya dibayar perminggu, bulanan, maupun pertahun.

2. Insentif

Bentuk kompensasi tambahan yang ditawarkan oleh suatu organisasi sebagai respons terhadap kinerja karyawan, selain upah atau gaji.

3. Tunjangan

Jenis gaji atau substitusi yang diberikan kepada seseorang tanpa memandang gaji pokoknya

4. Fasilitas

Kantor perwakilan menyinggung berbagai jenis bantuan dan hiburan yang diberikan oleh suatu organisasi atau asosiasi untuk lebih meningkatkan kesejahteraan dan efisiensi pekerja.

4. Intensi *Turnover* (Y)

Novialdi (2007), “mendefinisikan intensi *turnover* sebagai kecenderungan atau keinginan seorang karyawan untuk berhenti bekerja secara sukarela sesuai keputusan karyawan itu sendiri”.

Sesuai Junaidi dkk. (2020), berikut indikator niat berpindah:

1. Adanya pemikiran untuk meninggalkan perusahaan.
2. Mencari informasi lowongan kerja lain.
3. Keinginan yang kuat untuk berhenti dari perusahaan.

10

3.5 Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini mengandalkan data kualitatif, yaitu informasi yang diperoleh langsung dari sumber seperti produktivitas karyawan dan sistem kompensasi. Terlebih lagi, informasi kuantitatif adalah informasi dalam bentuk laporan yang disusun seperti tingkat gaji yang representatif.

84

Penelitian ini mengumpulkan data dari sumber-sumber berikut:

1. Data Primer

Informasi yang diperoleh dari pertemuan dan survei disebarkan atau disampaikan kepada pimpinan dan perwakilan organisasi, yang dapat memberikan informasi atau data yang berkaitan dengan penelitian.

2. Data sekunder

Data perusahaan yang telah diolah, penelitian kepustakaan, dokumen perusahaan dan penelitian sebelumnya.

3.6 Prosedur Pengumpulan Data

Para ahli menggunakan beberapa sistem untuk mengumpulkan informasi sebagai berikut:

47

1. Wawancara

Teknik pengumpulan informasi meliputi pertemuan langsung dengan organisasi perintis dan pekerja mengenai objek eksplorasi. Menurut Sugiyono (2008), “wawancara tidak terstruktur adalah wawancara

29

yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang disusun secara sistematis untuk mengumpulkan datanya”.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah serangkaian pertanyaan tertulis yang digunakan untuk mengumpulkan informasi tentang pendapat orang atau karyawan tentang perjanjian yang dibuat dengan organisasi. Survei dapat berupa pertanyaan tertutup atau terbuka, dan dapat diberikan secara langsung kepada responden atau dikirim melalui pos atau web (Sugiyono, 2008).

3. Dokumentasi

“Dokumentasi adalah pencarian data tentang hal-hal atau variabel seperti catatan, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda dan sebagainya” (Arikunto, 2006). Dokumen dan catatan yang ada di perusahaan digunakan untuk menemukan data yang diperlukan tentang karyawan.

10 3.7 Teknik Analisis

3.7.1 Uji Validitas dan Reabilitas

1. Uji Validitas

Suatu instrumen dianggap valid ketika dapat secara efektif mengukur apa yang dimaksud atau diinginkan. Tingkat validitas instrumen tersebut dapat diukur dengan melakukan uji validitas, yang seringkali melibatkan korelasi antara skor jawaban pada setiap item dengan skor total dari seluruh item instrumen tersebut.

“Jika hasil korelasi antara setiap pertanyaan dari skor total menunjukkan

signifikansi statistik ($< 0,05$) dan nilai korelasi ($> 0,4$), maka dapat disimpulkan bahwa pertanyaan atau item tersebut memiliki validitas yang tinggi” (Singarimbun, 1995).

2. Uji Reabilitas

Setelah suatu alat pengukuran dinyatakan valid, langkah berikutnya adalah mengevaluasi reliabilitasnya. “Reabilitas adalah ukuran konsistensi dari alat ukur ketika digunakan untuk mengukur gejala atau konsep yang sama pada berbagai kesempatan atau kondisi yang berbeda” (Ashari, 2009). Dalam konteks ini, konsistensi mengacu pada sejauh mana kuesioner atau alat pengukuran tetap stabil dan dapat diandalkan saat diterapkan untuk mengukur konsep atau struktur tertentu dari suatu kondisi ke kondisi lain.

Reabilitas dapat diukur melalui penggunaan koefisien Cronbach Alpha (α), yang mengukur tingkat hubungan positif antara item pertanyaan dalam suatu instrumen. Koefisien Cronbach Alpha memberikan indikasi sejauh mana item-item tersebut saling konsisten atau berhubungan satu sama lain. Jika nilai Cronbach Alpha mencapai atau melebihi 0,6 hal ini menandakan bahwa instrumen tersebut dianggap memiliki reabilitas yang memadai. Dengan kata lain, tingkat konsistensi internal instrumen terpenuhi, dan instrumen tersebut dapat diandalkan dalam mengukur responden pada satu konstruk atau topik tertentu (Sekaran, 1992).

3.7.2 Analisa Model

Analisis Regresi Linear Berganda

Berbagai pemeriksaan straight relapse memutus hubungan langsung antara variabel otonom (X) dan variabel dependen (Y). “Tujuan analisis ini adalah untuk menentukan apakah hubungan antara variabel independen dan dependen adalah positif atau negatif, serta untuk memperkirakan apakah nilai variabel dependen akan meningkat atau menurun” (Sugiyono, 2017).

Dalam penelitian ini, analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur pengaruh dukungan organisasi, pengembangan karir dan kompensasi terhadap intensi turnover karyawan. Dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Intensi *Turnover*

α : Konstanta

β : Koefisien Regresi

X₁ : Dukungan Organisasi

X₂ : Pengembangan Karir

X₃ : Kompensasi

e : *Standard Error*

3.7.3 Uji Hipotesis

a. Uji F

Tujuan utama uji simultan yang disebut juga uji F adalah untuk mengetahui apakah variabel terikat dipengaruhi secara simultan oleh seluruh variabel bebas model. Salah satu cara untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas atau otonom terhadap variabel dependen adalah dengan melihat nilai kemungkinan kritis.

Sebagaimana dikemukakan oleh Imam Ghozali (2018), jika nilai kemungkinan kritisnya di bawah 5%, maka variabel tersebut akan berdampak pada variabel dependen. Berikut yang menjadi dasar pengambilan kesimpulan mengenai uji F:

- a) Apabila F yang ditentukan tidak tepat sama dengan nilai F tabel dan probabilitas (kepentingan) lebih besar dari 0,05 (α), maka H_0 diakui. Hal ini menunjukkan bahwa variabel dependen tidak dipengaruhi secara signifikan oleh variabel independen sendiri atau secara simultan.
- b) Sebaliknya dengan asumsi nilai F yang ditentukan lebih menonjol dibandingkan dengan nilai F tabel dan kemungkinan (kepentingan) berada di bawah 0,05 (α) maka H_0 ditolak. Artinya faktor-faktor bebas secara bersama-sama atau bersamaan mempengaruhi variabel ketergantungan.

b. Uji Significant/Uji t

Uji T atau uji spekulasi T, digunakan untuk menentukan apakah setiap faktor bebas berpengaruh nyata terhadap variabel dependen. Angka

T hitung dan T tabel dikontraskan ¹ untuk menentukan apakah suatu variabel besar atau tidak. Kriteria berikut digunakan untuk pengujian dengan tingkat signifikansi 5%:

- ¹⁹ 1. Jika nilai t hitung > T tabel dan nilai signifikansi > 0,05 maka H₀ diterima.
2. Jika nilai t hitung < T tabel dan nilai signifikansi < 0,05 maka H₀ ditolak.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Perusahaan

Pada pertengahan tahun 2001, tepatnya tanggal 1 Januari, Gedung RSSR diresmikan sebagai pusat administrasi PT. Surya Timur Sakti Jawa Timur. Gedung RSSR berada di kawasan penting di CBD (Focal Business Locale) Surabaya tepatnya di Jalan Basuki Rahmat No.45-47. Ruang lingkup bisnis PT. Surya Timur Sakti Jatim adalah organisasi pertukaran dan manfaat yang bergerak di bidang mobil khusus untuk merek Yamaha. Selama lebih dari dua dekade, Surya Timur Sakti Jatim telah sukses mendistribusikan produk sepeda motor Yamaha berkat bantuan sumber daya manusia yang terampil dan berpengetahuan luas di seluruh lini produk. "Yamaha semakin di depan" adalah filosofinya. PT. Surya Timur Sakti Jatim senantiasa berkomitmen untuk melayani masyarakat dengan sebaik-baiknya.

PT. Surya Timur Sakti Jatim mempunyai beberapa dealer atau anak perusahaan di beberapa wilayah di Jawa Timur, Kalimantan Tengah, Kalimantan Selatan dan Kalimantan Timur termasuk juga di Surabaya yang menjadi penggerak utama dalam memasarkan produk Yamaha. PT. Surya Timur Sakti Jatim berkedudukan sebagai kantor pusat dimana semua dealer tersebut tergabung dalam lingkup PT. Surya Timur Sakti Jatim dan dikoordinasikan melalui kantor

pusat. Objek penelitian ini lebih menitikberatkan pada karyawan di kantor pusat

PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya.

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi dari PT. Surya Timur Sakti Jatim (PT. STSJ) adalah :

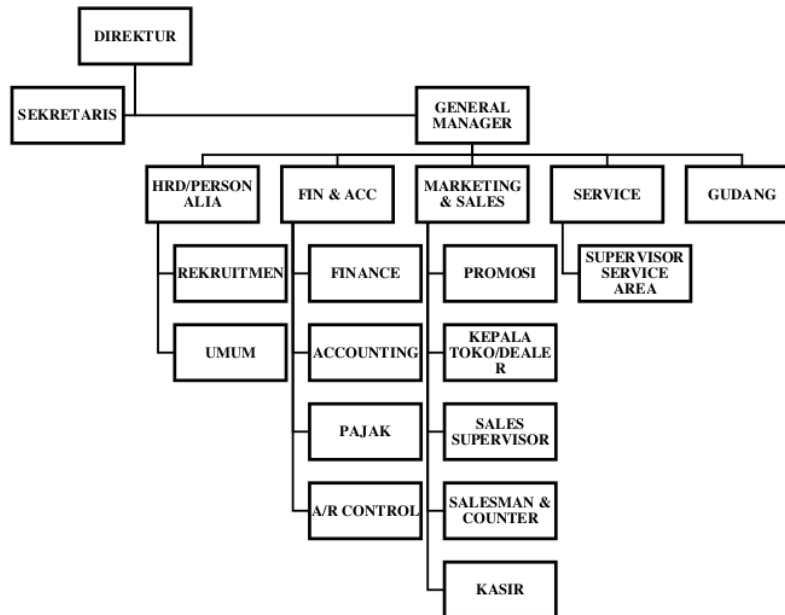
Menjadi organisasi grosir motor Yamaha terbaik di Indonesia

b. Misi dari PT. Surya Timur Sakti Jatim (PT. STSJ) adalah :

Menciptakan bisnis melalui produk Yamaha asli kualitas Jepang, yang didedarkan secara lokal di Indonesia Timur berdasarkan loyalitas konsumen dan inovasi data.

4.1.3 Struktur Organisasi

Konstruksi hierarki merupakan perangkat vital bagi organisasi dalam mencapai tujuannya, desain otoritatif harus jelas dan memahami kewajiban dan komitmen setiap bagian. Kewajiban dan elemen segmen yang terdapat dalam desain hierarki PT. Surya Timur Sakti Jatim adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1 Kerangka Struktur Perusahaan

Sumber : PT. Surya Timur Sakti Jatim, 2023

Kewajiban dan unsur masing-masing segmen dalam konstruksi otoritatif adalah sebagai berikut:

1. Direktur

Kewenangan yang paling tinggi dalam organisasi mempunyai kewajiban dan tanggung jawab terhadap seluruh komponen yang ada di dalam perkumpulan.

Kewajiban dan wewenang ketua adalah:

1. Bertanggung jawab atas seluruh departemen
2. Menyusun, merumuskan dan mengembangkan kebijakan umum perusahaan

2. Sekretaris

Bertanggung jawab untuk membantu direktur menyelesaikan tugas sehari-hari yang berkaitan dengan surat menyurat dan jadwal direktur.

3. General Manager

Mewakili direktur untuk kepentingan perusahaan, jika direktur berhalangan, membantu direktur dalam tugas sehari-hari perusahaan yang terkait dengan kegiatan kerja karyawan.

4. Manajer HRD atau Personalia

Merencanakan dan mengkoordinasikan penerimaan karyawan, memastikan keselamatan kerja, dan memantau implementasi sistem kedisiplinan kerja karyawan.

5. Rekrutmen

Melakukan proses seleksi karyawan dan melakukan pemberdayaan SDM yang ada.

6. Bagian Umum

Mengawasi cuti pegawai dan membuat laporan kedisiplinan bulanan karyawan.

7. Manajer *Finance* dan *Accounting*

Bertanggung jawab kepada general manager atas koordinasi, pengarahan, dan pengawasan seluruh kegiatan yang terkait dengan aktivitas keuangan perusahaan sesuai dengan kebijakan perusahaan.

8. Bagian Pajak

Membuat laporan pajak dan laporan bulanan dan tahunan, dan melaporkan pekerjaannya kepada manajer *finance* dan *accounting*.

9. Bagian *Accounting*

Bertanggung jawab untuk membukukan, membuat laporan, dan mengecek dokumen yang diterimanya dari kasir, penjualan, dan gudang.

10. Bagian *Finance*

Bertanggung jawab menerima pembayaran dari pelanggan melalui kasir.

11. Bagian A/R Control

Bertanggung jawab untuk memasukkan semua data utang ke dalam komputer dan memastikan bahwa semua data dicocokkan dengan lembaga leasing.

12. Marketing dan Sales Manager

Bertugas membuat anggaran penjualan, mengawasi staf, menilai kinerja staf, mempromosikan, merekomendasikan gaji, dan pemberhentian serta mengawasi operasional pemasaran secara keseluruhan.

13. Promosi

Bertanggung jawab untuk merencanakan dan melaksanakan upaya promosi untuk meningkatkan penjualan di kantor pusat dan di dealer, dengan persetujuan manajer pemasaran.

14. Kepala Toko

1. Memberikan instruksi kepada salesman dan sales counter penjualan tentang cara melakukan tugas penjualan agar target penjualan tercapai.

2. Mempertahankan hubungan baik dengan pelanggan dan berusaha untuk menarik pelanggan baru.
3. Bertanggung jawab atas pengoperasian seluruh kegiatan penjualan yang dilakukan di dealer dan dilaporkan kepada manajer pemasaran.

15. Sales Supervisor

Mengawasi dan mengarahkan penjualan para penjual dan counter dari saat pemesanan sampai dengan realisasi dan mengawasi kinerja sales dan counter agar target penjualan tercapai.

16. Salesman dan Counter

Bertanggung jawab untuk menjual dan memasarkan barang dagangan perusahaan, atau dengan kata lain, berfungsi sebagai ujung tombak perusahaan dalam menghasilkan keuntungan karena penjualan unit kendaraan baru adalah bisnis utama perusahaan.

17. Kasir

Bertanggung jawab atas penerimaan atau pembayaran dari pelanggan.

18. Service Manager

Bertanggung jawab untuk mengatur, mengawasi, dan mengawasi pelaksanaan servis serta mengawasi perkembangan jaringan servis seluruh dealer.

19. Supervisor Service Area

Bertanggung jawab untuk mengatur dan mengawasi kinerja mekanik di dealer agar sesuai standar.

20. Gudang

Bertanggung jawab untuk mengatur dan menerima barang dari supplier melalui ekspedisi yang dilengkapi dengan *packing sheet*, surat jalan, dan surat pengantar; memastikan bahwa barang benar-benar sesuai dengan *packing sheet*, menyimpan barang sesuai dengan jenisnya, dan membuat laporan penerimaan gudang dan mengirimkannya kembali ke masing-masing dealer.

¹ 4.2 Deskripsi Mengenai Karakteristik dan Jawaban Responden

4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Pada penelitian ini, sebanyak ⁷⁹ 70 responden yang telah mengisi kuesioner yang telah disebar dan seluruh kuesioner terjawab. Pada bagian selanjutnya, akan dideskripsikan mengenai karakteristik responden yang telah mengisi kuesioner. Penggambaran demografik responden akan didasarkan pada dua karakteristik, yakni jenis kelamin responden dan ¹⁶ usia responden.

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	57	81,43%
Perempuan	13	18,57%
Jumlah	70	100%

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Karakteristik responden berdasarkan gender disajikan pada Tabel 4.1. Responden laki-laki sebanyak ⁶⁰ 57 orang atau 81,43% dan perempuan sebanyak 13 orang atau 18,57%.

Tabel 4.2**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
<20 thn	3	4,26%
20-30 thn	17	24,29%
31-40 thn	34	48,57%
>40 thn	16	22,86%
Jumlah	70	100%

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Tabel 4.2 menunjukkan kualitas responden mengenai atribut usia. ⁷ responden yang berumur <20 tahun berjumlah 3 orang atau 4,26%, responden yang berumur 20-30 tahun berjumlah 17 orang atau 24,29%, responden yang berumur 31-40 tahun berjumlah 34 orang atau 48,57%, dan responden yang berumur >40 tahun berjumlah 16 orang atau 22,86%.

⁴³ 4.2.2 Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Variabel Penelitian

Pemeriksaan informasi yang mencerahkan telah dilakukan untuk menggambarkan akibat dari penyelidikan perwakilan PT. Surya Timur Sakti Kabupaten Surabaya Jawa Timur dengan menggambarkan reaksi 70 responden terhadap informasi jajak pendapat. Nilai rata-rata respon karyawan terhadap indikator variabel penelitian dibahas pada bagian ini. Untuk mengetahui akibat normal PT. tanggapan dari para pekerja. Surya Timur Sakti Jatim Kecamatan Surabaya, memanfaatkan Span ⁵⁷ Class yang berencana menghitung nilai atau skor jawaban yang diisi oleh perwakilan PT. Surya Timur Sakti Jawa Timur Area

Surabaya. Tanggapan dari 70 orang yang menyelesaikan survei menjadi dasar analisis data ini.

$$\text{Interval Kelas} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{5-1}{5} = 0.80$$

Dengan interval kelas 0,80 maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut mengenai rata-rata jawaban responden:

Tabel 4.3

Skala Kategori

No.	Pilihan	Skor
1.	Sangat Tidak Setuju	$1,00 < a \leq 1,80$
2.	Tidak Setuju	$1,80 < a \leq 2,60$
3.	Netral	$2,60 < a \leq 3,40$
4.	Setuju	$3,40 < a \leq 4,20$
5.	Sangat Setuju	$4,20 < a \leq 5,00$

4.2.2.1 Variabel Dukungan Organisasi

Tabel 4.4

Deskripsi Jawaban Variabel Dukungan Organisasi

Pernyataan	STS		TS		N		S		SS		Mean
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	
X1.1	0	0	2	2,9	9	12,9	25	35,7	34	48,6	4,30
X1.2	0	0	2	2,9	5	7,1	25	35,7	38	54,3	4,41
X1.3	0	0	0	0	5	7,1	26	37,1	39	55,7	4,49
X1.4	0	0	4	5,7	9	12,9	22	31,4	35	50,0	4,26
X1.5	0	0	1	1,4	12	17,1	23	32,9	34	48,6	4,29

X1.6	0	0	3	4,3	7	10,0	32	45,7	28	40,0	4,21
X1.7	0	0	2	2,9	15	21,4	28	40,0	25	35,7	4,09
Mean											4,34

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata jawaban responden dari variabel dukungan organisasi yaitu sebesar 4,34 atau dapat dikatakan bahwa responden “Sangat Setuju” atas pernyataan pada indikator yang digunakan untuk mengukur variabel dukungan organisasi.

4.2.2.2 Variabel Pengembangan Karir

Tabel 4.5

Deskripsi Jawaban Variabel Pengembangan Karir

Pernyataan	STS		TS		N		S		SS		Mean
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	
X2.1	0	0	0	0	10	14,3	26	37,1	34	48,6	4,34
X2.2	0	0	1	1,4	11	15,7	29	41,4	29	41,4	4,23
X2.3	0	0	1	1,4	6	8,6	31	44,3	32	45,7	4,34
X2.4	0	0	2	2,9	3	4,3	29	41,4	36	51,4	4,41
X2.5	1	1,4	2	2,9	7	10,0	24	34,3	36	51,4	4,31
Mean											4,33

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata jawaban responden dari variabel pengembangan karir yaitu sebesar 4,33 atau

dapat dikatakan bahwa responden “Sangat Setuju” atas pernyataan pada indikator yang digunakan untuk mengukur variabel pengembangan karir.

4.2.2.3 Variabel Kompensasi

22
Tabel 4.6

Deskripsi Jawaban Variabel Kompensasi

Pernyataan	STS		TS		N		S		SS		Mean
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	
X3.1	0	0	3	4,3	5	7,1	23	32,9	39	55,7	4,40
X3.2	0	0	1	1,4	6	8,6	27	38,6	36	51,4	4,40
X3.3	0	0	1	1,4	11	15,7	21	30,0	37	52,9	4,34
X3.4	0	0	0	0	7	10,0	23	32,9	40	57,1	4,47
X3.5	0	0	0	0	5	7,1	18	25,7	47	67,1	4,60
3 Mean											4,44

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata jawaban responden dari variabel kompensasi yaitu sebesar 4,44 atau dapat dikatakan bahwa responden “Sangat Setuju” atas pernyataan pada indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kompensasi.

4.2.2.4 Variabel Intensi Turnover

Tabel 4.7

Deskripsi Jawaban Variabel Intensi *Turnover*

Pernyataan	STS		TS		N		S		SS		Mean
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	
Y1	16	22,9	28	40,0	8	11,4	10	14,3	8	11,4	2,51
Y2	11	15,7	29	41,4	13	18,6	13	18,6	4	5,7	2,57
Y3	11	15,7	32	45,7	9	12,9	14	20,0	4	5,7	2,54
Mean											2,54

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata jawaban responden dari variabel dukungan organisasi yaitu sebesar 2,54 atau dapat dikatakan bahwa responden “Tidak Setuju” atas pernyataan pada indikator yang digunakan untuk mengukur variabel intensi *turnover*.

4.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

4.3.1 Hasil Uji Validitas

Suatu instrumen dianggap valid ketika dapat secara efektif mengukur apa yang dimaksud atau diinginkan. Tingkat validitas instrumen tersebut dapat diukur dengan melakukan uji validitas. Dengan asumsi hasil hubungan antara masing-masing penyelidikan dan skor lengkap menunjukkan kepentingan yang terukur ($<0,05$), maka pada titik tersebut cenderung disimpulkan bahwa penyelidikan atau hal tersebut mempunyai legitimasi yang tinggi (Singarimbun, 1995).

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Signifikansi	Keterangan
DUKUNGAN ORGANISASI	X1.1	0,000	VALID
	X1.2	0,000	VALID
	X1.3	0,000	VALID
	X1.4	0,000	VALID
	X1.5	0,000	VALID
	X1.6	0,000	VALID
	X1.7	0,000	VALID
PENGEMBANGAN KARIR	X2.1	0,000	VALID
	X2.2	0,000	VALID
	X2.3	0,000	VALID
	X2.4	0,000	VALID
KOMPENSASI	X2.5	0,000	VALID
	X3.1	0,000	VALID
	X3.2	0,000	VALID
	X3.3	0,000	VALID
	X3.4	0,000	VALID
	X3.5	0,000	VALID
INTENSI TURNOVER	Y1	0,002	VALID
	Y2	0,000	VALID
	Y3	0,000	VALID

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa seluruh pernyataan yang digunakan untuk membuat pernyataan dalam survei dinyatakan “VALID” karena nilai insentif untuk setiap variabel berada di bawah 0,05.

4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Reabilitas dapat diukur melalui penggunaan koefisien Cronbach Alpha (α).¹⁴ Jika nilai Cronbach Alpha mencapai atau melebihi 0,6 hal ini menandakan bahwa instrumen tersebut dianggap memiliki reabilitas yang memadai. Dengan kata lain, tingkat konsistensi internal instrumen terpenuhi, dan instrumen tersebut dapat

diandalkan dalam mengukur responden pada satu konstruk atau topik tertentu (Sekaran, 1992).

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

<u>Variabel</u>	<u>Cronbach's Alpha</u>	<u>keterangan</u>
<u>Dukungan Organisasi</u>	0,897	<u>Reliabel</u>
<u>Pengembangan Karir</u>	0,884	<u>Reliabel</u>
<u>Kompensasi</u>	0,857	<u>Reliabel</u>
<u>Intensi Turnover</u>	0,854	<u>Reliabel</u>

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

¹⁷ Dari hasil uji ketegantungan dapat diketahui bahwa koefisien alpha atau insentif Cronbach's Alpha untuk semua faktor > 0,60. sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap variabel dapat dipercaya.

¹³ 4.4 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tujuan analisis ini adalah untuk mengetahui bagaimana variabel dependen, yaitu niat berpindah, dipengaruhi oleh tiga variabel independen: dukungan organisasi, pengembangan karir, dan kompensasi. Akibat ²² penanganan informasi dengan menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,141	1,172		9,502	,000
DUKUNGAN_ORGANISASI	-,119	,058	-,389	-2,050	,044
PENGEMBANGAN_KARIR	-,202	,084	-,475	-2,409	,019
KOMPENSASI	-,194	,083	-,422	-2,351	,022

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Dari tabel 4.10 menunjukkan hasil persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = 11,141 - 0,119 - 0,202 - 0,194 + e$$

1. Nilai konstanta sebesar 11,141. Nilai konstanta bernilai positif artinya jika variabel bebas yaitu dukungan organisasi, pengembangan karir, dan kompensasi dianggap tidak ada atau sama dengan nol, maka nilai intensi *turnover* 11,141 atau dengan kata lain seandainya tidak ada variabel dukungan organisasi, pengembangan karir, dan kompensasi maka peluang karyawan untuk melakukan intensi *turnover* semakin tinggi.
2. Koefisien regresi variabel dukungan organisasi menunjukkan nilai negatif, yang berarti adanya hubungan yang tidak searah atau berbanding terbalik antara dukungan organisasi dengan intensi *turnover*. Artinya, jika variabel dukungan organisasi yang dilakukan oleh PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya semakin baik, maka semakin kecil kemungkinan

karyawan untuk melakukan intensi *turnover*. Koefisien regresi variabel dukungan organisasi sebesar $-0,119$ yang artinya jika nilai variabel dukungan organisasi meningkat sebesar satu satuan dan nilai variabel bebas lainnya (pengembangan karir dan kompensasi) dianggap konstan atau tidak berubah, maka nilai variabel intensi *turnover* akan menurun sebesar $0,119$ satuan.

3. Koefisien regresi variabel pengembangan karir menunjukkan nilai negatif, yang berarti adanya hubungan yang tidak searah atau berbanding terbalik antara pengembangan karir dengan intensi *turnover*. Artinya, jika variabel pengembangan karir yang dilakukan oleh PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya semakin baik, maka semakin kecil kemungkinan karyawan untuk melakukan intensi *turnover*. Koefisien regresi variabel pengembangan karir sebesar $-0,202$ yang artinya jika nilai variabel pengembangan karir meningkat sebesar satu satuan dan nilai variabel bebas lainnya (dukungan organisasi dan kompensasi) dianggap konstan atau tidak berubah, maka nilai variabel intensi *turnover* akan menurun sebesar $0,202$ satuan.
4. Koefisien regresi variabel pada variabel gaji menunjukkan nilai negatif yang berarti terdapat hubungan searah atau terbalik antara tujuan remunerasi dan *turnover*. Hal ini dimaksudkan bahwa dengan asumsi variabel gaji yang dilakukan oleh PT. Surya Timur Sakti Jawa Timur Lokal Surabaya semakin tinggi, maka semakin kecil kemungkinan karyawan untuk melakukan intensi *turnover*. Koefisien regresi variabel

untuk variabel bantuan hierarki adalah - 0,194, dan itu berarti bahwa jika nilai variabel remunerasi bertambah satu unit dan nilai faktor bebas lainnya (bantuan resmi dan peningkatan karir) dipandang konsisten atau tidak berubah, maka pada saat itu nilai variabel ekspektasi *turnover* akan berkurang sebesar 0,194 satuan.

4.5 Hasil Uji Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji F

Tujuan utama uji simultan yang disebut juga uji F adalah untuk mengetahui apakah variabel terikat dipengaruhi secara simultan oleh seluruh variabel bebas model. Salah satu cara untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas atau otonom terhadap variabel dependen adalah dengan melihat nilai kemungkinan kritis.

Tabel 4.11

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24,654	3	8,218	5,552	,002 ^b
	Residual	97,688	66	1,480		
	Total	122,343	69			

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Hasil uji F pada tabel 4.11 menunjukkan nilai F tabel sebesar 5,552 dan nilai signifikansi sebesar 0,002 artinya semua variabel bebas yaitu dukungan organisasi, pengembangan karir, dan kompensasi secara bersamaan memiliki

pengaruh terhadap intensi *turnover*. Hal ini disebabkan karena nilai F tabel lebih besar dari nilai F hitung atau $5,552 > 2,774$ dan nilai signifikansi uji F lebih kecil dari 0,05 atau $0,002 < 0,05$.

4.5.2 Uji t

Uji T atau uji spekulasi T, digunakan untuk menentukan apakah setiap faktor bebas berpengaruh nyata terhadap variabel dependen. Angka T hitung dan T-tabel dibandingkan untuk menentukan apakah variabel tersebut signifikan atau tidak. Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui bahwa:

1. Dengan tingkat signifikansi $0,044 < 0,05$ maka variabel dukungan organisasi mempunyai nilai t hitung sebesar 2,050 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,997. Hal ini berarti bahwa H_0 diharapkan dapat dimaafkan dan H_a diterima sehingga hipotesis dasar menyatakan bahwa berbagai tingkat bantuan pada dasarnya berdampak pada tujuan *turnover* di antara agen-agen PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya dapat disetujui.
2. Variabel peningkatan profesi mempunyai nilai t determinasi sebesar 2,409 lebih menonjol dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 1,997 dengan tingkat kepentingan $0,019 < 0,05$. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, sehingga mendukung hipotesis kedua bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap niat karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya untuk meninggalkan pekerjaannya dapat divalidasi.
3. Dengan tingkat signifikansi $0,022 < 0,05$ maka variabel kompensasi mempunyai nilai t hitung sebesar 2,351 lebih besar dari nilai t tabel

sebesar 1,997. Artinya sangat beralasan jika H_0 diberhentikan dan H_a diakui sehingga muncul spekulasi ketiga yang berpendapat bahwa remunerasi pada dasarnya mempengaruhi ekspektasi *turnover* PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya dapat divalidasi.

²⁵ 4.6 Pembahasan Hasil Penelitian

4.6.1 Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Intensi *Turnover*

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat dibuktikan bahwa dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya. Hal ini berarti ada/tidak adanya dukungan organisasi dari PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya dapat mempengaruhi keinginan atau keputusan karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya untuk berhenti bekerja. Salah satu cara suatu organisasi mampu menunjukkan rasa terima kasihnya terhadap apa yang dilakukan oleh karyawannya untuk kemajuan organisasi adalah dengan memberikan dukungan organisasi. Dukungan organisasi sangat penting bagi karyawan, karena memungkinkan karyawan memiliki rasa Bahagia ditempat kerja dan memiliki kesehatan mental yang lebih baik, dan organisasi mungkin melihat peningkatan komitmen dan produktivitas karyawan, yang dapat menurunkan tingkat pergantian karyawan. Terdapat beberapa dukungan organisasi yang dilakukan PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya seperti adil dalam memberikan penilaian terhadap kontribusi karyawan dalam bekerja, pemimpin juga memberikan arahan yang jelas ketika memberikan tugas kepada bawahannya. PT. Surya Timur Sakti

Jatim Wilayah Surabaya juga ¹¹ memberikan pelatihan-pelatihan khusus kepada karyawan untuk meningkatkan dan keterampilan sesuai bidak pekerjaan yang karyawan kerjakan. PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya juga memberikan dukungan kepada karyawannya berupa peluang promosi kepada karyawan yang konsisten dan mencapai target yang diberikan oleh perusahaan. Hal-hal tersebutlah yang dapat membuat penurunan peluang karyawan untuk meninggalkan PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya.

¹¹ Hasil penelitian ini sejalan dengan apa yang dilakukan oleh Nisa (2022) bahwa “dukungan organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi *turnover*”. Sedangkan, menurut Herianto dan Yanuar (2021) “dukungan organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap intensi *turnover*”.

¹² 4.6.2 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Intensi *Turnover*

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat dibuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap intensi *turnover* pada karyawan ¹⁵ PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya. Hal ini berarti ada/tidak adanya pengembangan karir ⁹ yang dilakukan oleh PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya dapat mempengaruhi keinginan atau keputusan karyawan ⁴³ PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya untuk ⁷⁵ berhenti bekerja. Dalam manajemen sumber daya manusia, tujuan utama pengembangan karir adalah untuk meningkatkan dan mengubah kinerja seseorang sehingga mereka dapat berkontribusi lebih besar pada pencapaian perusahaan. Salah satu pengembangan

karir yang diberikan oleh PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk melanjutkan pendidikannya. Dengan ini karyawan akan bersungguh-sungguh dalam bekerja dan juga menumbuhkan rasa peduli kepada PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya karena para karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan sehingga peluang karyawan untuk meninggalkan perusahaan sangat kecil.

Dari hasil penelitian Octavia dan Husna (2021) menunjukkan “jika pengembangan karir dapat dipertimbangkan untuk menekan intensi *turnover* pada karyawan”, sedangkan menurut Hafiz *et al.*, (2016) yang menyatakan bahwa “pengembangan karir memiliki pengaruh yang negatif atau berbanding terbalik terhadap intensi *turnover*”.

4.6.3 Pengaruh Kompensasi terhadap Intensi *Turnover*

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat dibuktikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya. Hal ini berarti ada/tidak adanya kompensasi yang dilakukan oleh PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya dapat mempengaruhi keinginan atau keputusan karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya untuk berhenti bekerja. Perusahaan ingin karyawannya produktif dan setia kepada perusahaan. Perusahaan berusaha mewujudkan hal tersebut dengan memberikan kompensasi kepada karyawan. Salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan adalah

kompensasi. PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya memberikan kompensasi kepada karyawannya seperti intensif diluar gaji bagi karyawan yang mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu perusahaan juga memberikan tunjangan sesuai dengan jabatannya. Dengan kompensasi yang memadai, seseorang akan lebih termotivasi untuk meningkatkan keterampilan dan komitmen kerja terhadap perusahaan, sehingga kemungkinan karyawan untuk keluar dari perusahaan sangat kecil.

Dari hasil penelitian sejalan dengan Brahmananda dan Dewi (2020) “kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (keinginan berpindah kerja)”. Menurut Sandy (2019) mengungkapkan bahwa “kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah kerja”.

SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN

5.1 Simpulan

Mengingat akibat pemeriksaan dan perbincangan, ada baiknya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya.
2. Variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya.
3. Variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, terdapat beberapa saran yang ditujukan kepada perusahaan dan peneliti selanjutnya:

1. Karyawan memerlukan dukungan dari bisnis dengan cara apa pun yang sesuai bagi mereka. Dukungan dapat datang dalam bentuk bantuan sosial, psikologis, atau teknis. Tingkat bantuan hierarkis yang terlihat oleh seorang individu dihubungkan dengan faktor-faktor seperti kemajuan pekerjaan, pengakuan verbal, dan pengaruh seseorang terhadap strategi otoritatif. Karyawan merasa lebih berkewajiban untuk membantu organisasi ketika mereka yakin bahwa organisasi didukung dengan baik.

Karyawan yang sangat mendukung norma timbal balik sebagaimana diterapkan pada hubungan karyawan-pimpinan memiliki hubungan yang lebih kuat. Pengakuan akan hal ini akan memberikan peluang luar biasa bagi keinginan buruh untuk menjalin hubungan yang lebih luas dengan organisasi. Mereka akan lebih setia dan memiliki pemahaman yang lebih baik tentang komitmen mereka terhadap organisasi sebagai pelaksanaannya.

2. Manajemen dari PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya harus tetap mempertahankan pengembangan karir yang ada. Namun, perusahaan juga harus menambahkan materi-materi atau pelatihan pada setiap divisi untuk pengembangan karir para karyawan. Jika terdapat karyawan dalam pelatihan dipandang memiliki kompeten, karyawan tersebut dapat dinaikkan jabatannya. Dengan ini karyawan akan lebih loyal kepada perusahaan sehingga dapat menurunkan tingkat kemungkinan terjadinya intensi *turnover*.
3. 69 Tingkat kompensasi yang sudah baik hendaknya dipertahankan dan jika mungkin ditingkatkan untuk masa yang akan datang. Perusahaan juga hendaknya lebih peka terhadap perubahan-perubahan yang terjadi, baik di dalam maupun di luar perusahaan, sehingga kompensasi yang diterapkan di PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya selain mampu mengurangi terjadinya intensi *turnover*, juga kompetitif dibandingkan dengan perusahaan lain yang sejenis.

4. Bagi spesialis masa depan, faktor bebas dalam pemeriksaan ini sangat penting dalam mempengaruhi ekspektasi *turnover*. Hasil eksplorasi ini diyakini dapat dimanfaatkan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya agar penelitian serupa dapat berkembang dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang tidak termasuk pada penelitian ini.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Mengingat keterlibatan langsung para ahli dalam siklus eksplorasi ini, ada beberapa batasan yang dialami dan mungkin merupakan beberapa faktor yang harus lebih diperhatikan oleh para ilmuwan di masa depan dalam mencapai puncak penelitian mereka, karena penelitian ini tentu mempunyai kekurangan yang perlu diperbaiki pada penelitian berikutnya. Beberapa batasan dalam pemeriksaan ini antara lain:

1. Karena penelitian ini hanya melihat pengaruh pengembangan karir, kompensasi, dan dukungan organisasi terhadap niat untuk keluar, diperlukan lebih banyak penelitian untuk melihat pengaruh faktor-faktor lain yang belum diteliti terhadap niat untuk keluar.
2. Ada batasan untuk mengeksplorasi penggunaan jajak pendapat, khususnya bahwa kadang-kadang tanggapan yang diberikan dalam contoh tidak menunjukkan apa yang sedang terjadi.

ORIGINALITY REPORT

20%

SIMILARITY INDEX

18%

INTERNET SOURCES

8%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	1%
2	Submitted to Universitas Wijaya Kusuma Surabaya Student Paper	1%
3	Submitted to Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia Student Paper	1%
4	repository.ump.ac.id Internet Source	1%
5	pt.scribd.com Internet Source	1%
6	repository.usd.ac.id Internet Source	1%
7	Submitted to Universitas Brawijaya Student Paper	1%
8	text-id.123dok.com Internet Source	1%
9	ejournal.stiesia.ac.id	

Internet Source

1 %

10

Submitted to iGroup

Student Paper

<1 %

11

Submitted to Universitas Diponegoro

Student Paper

<1 %

12

journal.unesa.ac.id

Internet Source

<1 %

13

repository.ub.ac.id

Internet Source

<1 %

14

123dok.com

Internet Source

<1 %

15

id.123dok.com

Internet Source

<1 %

16

repository.ar-raniry.ac.id

Internet Source

<1 %

17

etheses.uin-malang.ac.id

Internet Source

<1 %

18

Submitted to Surabaya University

Student Paper

<1 %

19

digilib.unila.ac.id

Internet Source

<1 %

20

eprints.undip.ac.id

Internet Source

<1 %

21	eprints.uwp.ac.id Internet Source	<1 %
22	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	<1 %
23	Sumardin Sumardin. "Strategi manajemen sumber daya manusia dalam menghadapi pandemi covid untuk menjaga tingkat turn over karyawan", JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia), 2023 Publication	<1 %
24	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	<1 %
25	dspace.uui.ac.id Internet Source	<1 %
26	repository.unair.ac.id Internet Source	<1 %
27	es.scribd.com Internet Source	<1 %
28	Submitted to Ajou University Graduate School Student Paper	<1 %
29	docplayer.info Internet Source	<1 %
30	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	<1 %

31	johannessimatupang.wordpress.com Internet Source	<1 %
32	konsultasiskripsi.com Internet Source	<1 %
33	eprints.umm.ac.id Internet Source	<1 %
34	lib.unnes.ac.id Internet Source	<1 %
35	mafiadoc.com Internet Source	<1 %
36	repository.stiemahardhika.ac.id Internet Source	<1 %
37	Submitted to Tarumanagara University Student Paper	<1 %
38	core.ac.uk Internet Source	<1 %
39	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	<1 %
40	anzdoc.com Internet Source	<1 %
41	eprints.ubhara.ac.id Internet Source	<1 %
42	repository.umsu.ac.id Internet Source	<1 %

43	erepository.uwks.ac.id Internet Source	<1 %
44	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	<1 %
45	adoc.pub Internet Source	<1 %
46	jurnal.uns.ac.id Internet Source	<1 %
47	repository.radenintan.ac.id Internet Source	<1 %
48	Submitted to Universitas Lancang Kuning Student Paper	<1 %
49	ecampus.pelitabangsa.ac.id Internet Source	<1 %
50	eprints.ums.ac.id Internet Source	<1 %
51	Submitted to stie-pembangunan Student Paper	<1 %
52	Submitted to Universitas Respati Indonesia Student Paper	<1 %
53	Submitted to Universitas Terbuka Student Paper	<1 %
54	indraachmadi.blogspot.com Internet Source	<1 %

55	www.pelajaran.co.id Internet Source	<1 %
56	repository.iainkudus.ac.id Internet Source	<1 %
57	docobook.com Internet Source	<1 %
58	eprints.polsri.ac.id Internet Source	<1 %
59	issuu.com Internet Source	<1 %
60	repository.uinsu.ac.id Internet Source	<1 %
61	repository.unmuhjember.ac.id Internet Source	<1 %
62	riset.unisma.ac.id Internet Source	<1 %
63	Isna Aglusi Badri. "HUBUNGAN BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN STRES KERJA PERAWAT RUANGAN ICU DAN IGD", Human Care Journal, 2020 Publication	<1 %
64	Prima Utama Wardoyo Putro, Risma Nanda. "PENGARUH STATUS PEKERJA TERHADAP KINERJA DENGAN KOMPENSASI SEBAGAI	<1 %

MODERASI (Studi pada PT. INKA)", Widya
Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen, 2021
Publication

65 de.scribd.com Internet Source <1 %

66 ejournal.stiewidyagamalumajang.ac.id Internet Source <1 %

67 eprints.mdp.ac.id Internet Source <1 %

68 journal.universitaspahlawan.ac.id Internet Source <1 %

69 repository.maranatha.edu Internet Source <1 %

70 semirata2016.fp.unimal.ac.id Internet Source <1 %

71 simki.unpkediri.ac.id Internet Source <1 %

72 www.scribd.com Internet Source <1 %

73 Hilmi Hilmi, Lilis Puspitawati, Ranti Utari.
"Pengaruh Kompetisi, Pertumbuhan Laba dan
Kinerja Lingkungan terhadap Pengungkapan
Informasi Emisi Karbon pada Perusahaan",
Owner (Riset dan Jurnal Akuntansi), 2020
Publication <1 %

74	Yosi Eka, Enggar Diah P.A, Netty Herawaty. "ANALISIS FINANCIAL DISTRESS DENGAN MENGGUNAKAN METODE ALTMAN Z-SCORE DAN SPRINGGATE UNTUK MEMPREDIKSI KEBANGKRUTAN PADA PERUSAHAAN JASA KEUANGAN DAN ASURANSI (STUDI EMPIRIS PADA PERUSAHAAN DI BUMN TAHUN 2014 - 2016)", Jambi Accounting Review (JAR), 2022 Publication	<1 %
75	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	<1 %
76	ejournal.hi.fisip-unmul.ac.id Internet Source	<1 %
77	idbigdata.com Internet Source	<1 %
78	journal.uin-alauddin.ac.id Internet Source	<1 %
79	kkn.unnes.ac.id Internet Source	<1 %
80	lintar.untar.ac.id Internet Source	<1 %
81	media.neliti.com Internet Source	<1 %
82	peteradisaputro.blogspot.com Internet Source	<1 %

83	repository.usu.ac.id Internet Source	<1 %
84	repository.nobel.ac.id Internet Source	<1 %
85	repository.uinsaizu.ac.id Internet Source	<1 %
86	trainingmotivasi karyawan.com Internet Source	<1 %
87	Kartika Pratiwi, S Suyatmini. "Dukungan Kualitas Input Siswa, Komitmen Guru, Sarana dan Prasarana terhadap Kemandirian Belajar Kimia di SMK", Manajemen Pendidikan, 2019 Publication	<1 %
88	Agnolita Sitanggang, Michael Aldo Saputra Sibarani, Mohd Nawir Purba, M Ikbar Pratama. "Pengaruh Struktur Modal, Suku Bunga Dan Piutang Terhadap Profitabilitas Pada Perusahaan Perbankan Yang Terdaftar Dibursa Efek Indonesia Periode 2019 - 2021", Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING), 2023 Publication	<1 %
89	Submitted to Universitas Musamus Merauke Student Paper	<1 %
90	jurnal.umrah.ac.id Internet Source	<1 %

91

Melyanus Bonsapia, Syaikhul Falah, Bonifasia Elita Bharanti. "DETERMINAN FAKTOR FRAUD DENGAN KEEFEKTIFAN PENGENDALIAN INTERNAL SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi Pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Keerom)", Jurnal Akuntansi, Audit, dan Aset, 2021

Publication

<1 %

92

Submitted to unars

Student Paper

<1 %

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On

PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI, PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI TERHADAP INTENSI *TURNOVER* PADA KARYAWAN PT. SURYA TIMUR SAKTI JATIM WILAYAH SURABAYA

Rafidah Salsabilah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Wijaya Kusuma Surabaya

e-mail: rafidahsalsabilah1@gmail.com

Dijah Julindrastuti

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Wijaya Kusuma Surabaya

e-mail: dijahjulindrastuti@uwks.ac.id

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of organizational support, career development and compensation on turnover intentions of PT. Surya Timur Sakti Jatim, Surabaya Region. The independent variables in this research are organizational support, career development and compensation, while the dependent variable in this research is turnover intention. This research is quantitative research, which means data collection was carried out on a research scale. Data was collected by distributing questionnaires to 70 respondents. Data analysis used in this research was multiple linear regression analysis with the SPSS 23 program. The results of this research showed that organizational support had a significant effect on turnover intentions, career development had a significant effect on turnover intentions and compensation had a significant effect on turnover intentions. The implications of this research are that it is hoped that companies will be able to provide effective organizational support, clarity in career development and good levels of compensation to be maintained so that employees do not have the intention to leave the company.

Keywords: *organizational support, career development, compensation, turnover intention*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dukungan organisasi, pengembangan karir dan kompensasi terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu dukungan organisasi, pengembangan karir dan kompensasi, sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini yaitu intensi *turnover*. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang berarti pengumpulan data dilakukan dengan skala penelitian. Data yang dikumpulkan dengan cara menyebar kuesioner kepada 70 responden. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi linier berganda dengan program SPSS 23. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap intensi *turnover*, pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap intensi *turnover* dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap intensi *turnover*. Implikasi dari penelitian ini diharapkan perusahaan mampu untuk memberikan dukungan organisasi yang efektif, kejelasan pengembangan karir dan tingkat kompensasi yang sudah baik agar dipertahankan agar karyawan tidak memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan.

Kata kunci: *dukungan organisasi, pengembangan karir, kompensasi, intensi turnover*

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan yang didirikan memiliki tujuan yang ingin dicapai, yang tentunya berbeda-beda tergantung pada apa dan bagaimana perusahaan tersebut bekerja. Secara umum, semua perusahaan memiliki satu tujuan yang sama. Tujuannya adalah untuk bertahan hidup, menghasilkan keuntungan, dan terus berkembang. Setiap perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia dengan sebaik mungkin untuk dapat bertahan hidup dalam situasi persaingan antar perusahaan. Menurut Cascio (1987), pengelolaan sumber daya manusia meliputi penyediaan tenaga kerja yang berkualitas, mempertahankan mutu dan pengendalian biaya tenaga kerja.

Sumber daya manusia yang handal dapat memberikan keuntungan bagi suatu perusahaan, tetapi seringkali seorang karyawan tidak mengerahkan seluruh kemampuannya untuk mencapai tujuan perusahaan karena memiliki keinginan berpindah ke perusahaan lain, ini menyebabkan adanya intensi *turnover* karyawan dalam suatu perusahaan. Menurut Ajzen dalam Koncara dan Rachmat (2017) intensi adalah indikasi bahwa individu siap untuk melakukan perilaku tertentu, sehingga dianggap sebagai faktor terdekat yang menentukan perilaku. *Turnover* adalah perpindahan tenaga kerja dari dan ke sebuah perusahaan (Novliadi, 2007). *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, keluar dari suatu bagian organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi.

Salah satu permasalahan umum yang dihadapi oleh perusahaan terkait sumber daya manusia adalah tingkat *turnover* yang tinggi. Jika suatu perusahaan memiliki tingkat *turnover* yang tinggi maka akan berdampak pada aktivitas dan produktivitas perusahaan, serta perusahaan akan mengalami kerugian jika karyawan memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan. Salah satu kerugian yang akan dialami oleh perusahaan adalah mengeluarkan dana untuk proses rekrutmen karyawan dan berbagai pelatihan yang telah diberikan kepada karyawan akan sia-sia (Tambunan *et al.*, 2020). Sementara itu, biaya tidak langsung seperti kehilangan karyawan yang sudah memahami berbagai tugas pada sebuah perusahaan tersebut.

Angka *turnover* juga dipastikan semakin tinggi di Indonesia. Hal ini didukung oleh survei terbaru *Boston Consulting Group* bahwa 34% karyawan di Indonesia dan negara Asia Tenggara lainnya aktif mencari pekerjaan baru di 2023. CNBC melaporkan bahwa 40% pencari kerja mengatakan memerlukan penghasilan atau gaji yang lebih tinggi karena gejolak inflasi (*employers.glints.com*).

Setiap karyawan membutuhkan dukungan dari perusahaan. Dengan dukungan dari perusahaan, karyawan merasa mendapatkan sumber daya yang dapat meningkatkan kinerja, mengurangi stres, dan mendorong komitmen kerja. Dukungan organisasi adalah bentuk pengorganisasian, penyediaan prasarana dan sarana kerja, lingkungan kerja yang nyaman serta syarat dan kondisi kerja. Dukungan yang dapat diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, seperti memberikan *reward* atas kinerja karyawan tersebut. Namun, ada banyak kemungkinan bahwa perusahaan kurang menghargai pendapat dan keputusan karyawan. Menurut Nelwan dalam Tjiang (2016) ketika perusahaan tidak menghargai kontribusi karyawan dan tidak memperhatikan masa depan karyawan maka karyawan cenderung melakukan intensi *turnover*.

Berbagai perusahaan menemukan bahwa jika karyawan merasa didukung oleh organisasi, karyawan akan merasa lebih penting dan lebih berkomitmen. Pada akhirnya, rasa komitmen ini akan mendorong karyawan untuk berusaha membantu organisasi mencapai tujuannya, dan berharap prestasi kerja karyawan akan diperhatikan dan diapresiasi oleh organisasi (Rhoades dan Eisenberger dalam Oktaviana, 2023). Menurut Eisenberger dan Huntington dalam Tjahyono dan Christanto (2017) hubungan timbal balik antara perusahaan dan karyawan memungkinkan perusahaan untuk mengharapkan prestasi yang tinggi dari karyawannya, yang mengakibatkan penurunan tingkat absensi dan kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan. Sebagai hasil dari hubungan timbal balik ini, perusahaan memberikan imbalan berupa gaji, jaminan sosial dan pemenuhan sosioemosional seperti rasa dihargai dan diakui oleh perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nisa (2022) bahwa dukungan organisasi berpengaruh negatif dan

signifikan terhadap intensi *turnover*. Sedangkan, menurut Herianto dan Yanuar (2021) dukungan organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap intensi *turnover*.

Perusahaan harus memberi prioritas utama untuk menghindari pergantian karyawan. Tingkat *turnover* bisa tinggi atau rendah dalam jangka waktu singkat tergantung pada faktor-faktor yang mempengaruhinya, seperti kompensasi, pengembangan karir, dan kepuasan kerja. Dalam manajemen sumber daya manusia, tujuan utama pengembangan karir adalah untuk meningkatkan dan mengubah kinerja seseorang sehingga mereka dapat berkontribusi lebih besar pada pencapaian perusahaan (Humaira *et al.*, 2020). Pengembangan karir merupakan sebuah tujuan karir yang berkelanjutan dalam upaya meningkatkan kemampuan agar mencapai kepuasan kerja sehingga bisa membantu karyawan mempertahankan karirnya di perusahaan. Pada dasarnya pengembangan karir berfokus pada menghadapi tantangan perusahaan di masa yang akan datang. Siagian (2011) menyatakan, untuk memenuhi tuntutan tugas karyawan dan menjawab tantangan di masa depan, perusahaan diharuskan melakukan pengembangan karir. Pengembangan karir sangat penting untuk mengembangkan sumber daya karyawan. Karyawan akan lebih produktif dan memiliki kemampuan untuk maju menuju jalur karir dengan program pengembangan karir. Dari hasil penelitian Octavia dan Husna (2021) menunjukkan jika pengembangan karir dapat dipertimbangkan untuk menekan intensi *turnover* pada karyawan, sedangkan menurut Hafiz *et al.*, (2016) yang menyatakan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang negatif atau berbanding terbalik terhadap intensi *turnover*.

Perusahaan ingin karyawannya produktif dan setia kepada perusahaan. Perusahaan berusaha mewujudkan hal tersebut dengan memberikan kompensasi kepada karyawan. Kompensasi adalah total dari semua hadiah yang diberikan perusahaan kepada karyawannya sebagai imbalan balas jasa atau pekerjaan yang telah dikerjakan (Sinambela *et al.*, 2016). Salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan adalah kompensasi. Pengaruh kompensasi dan kemampuan untuk memenuhi kebutuhan saat ini dengan gaji yang dianggap mencukupi dan memenuhi kebutuhan yang semakin meningkat setiap tahun membuat kompensasi menjadi topik yang sensitif. Perilaku karyawan akan terpengaruh oleh apakah karyawan puas atau tidak dengan kompensasi yang ditawarkan oleh perusahaan. Dengan kompensasi yang memadai, seseorang akan lebih termotivasi untuk meningkatkan keterampilan dan komitmen kerja terhadap perusahaan, sehingga kinerja individu maupun perusahaan dapat meningkat. Dari hasil penelitian Brahmananda dan Dewi (2020) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (keinginan berpindah kerja). Menurut Sandy (2019) mengungkapkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah kerja.

Berdasarkan penjelasan diatas banyak dampak negatif dari tingginya tingkat *turnover* pada suatu perusahaan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh dukungan organisasi, pengembangan karir, dan kompensasi terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya?

TINJAUAN PUSTAKA

Dukungan Organisasi

Menurut Untari *et al.*, (2021), salah satu cara suatu organisasi mampu menunjukkan rasa terima kasihnya terhadap apa yang dilakukan oleh karyawannya untuk kemajuan organisasi adalah dengan memberikan dukungan organisasi. Kinerja setiap karyawan bergantung pada dukungan yang diberikan oleh organisasi (B, Riono dan Indriyani, 2023). Dukungan organisasi adalah sejauh mana karyawan menganggap organisasi mendukung para karyawannya dan peduli dengan kesejahteraan karyawan. Karyawan

yang memiliki persepsi yang baik akan menjadi lebih percaya diri sebagai anggota organisasi dan membangun hubungan yang lebih baik dengan organisasi.

Pengembangan Karir

Menurut Sunyoto (2012), salah satu fungsi manajemen karir adalah pengembangan karir. Pengembangan karir adalah proses menentukan bakat dan potensi karir karyawan serta menerapkan strategi untuk mengembangkan potensi tersebut. Pengembangan karir biasanya dimulai dengan menilai kinerja karyawan, yang dikenal sebagai penilaian kerja (*performance appraisal*). Karena pentingnya pengembangan karir bagi individu dan organisasi, tidak mungkin untuk merencanakan karir tanpa mengidentifikasi kebutuhan dan kompetensi organisasi. Pengembangan karir mencakup pembangunan individu dan tahapan karir mereka untuk memenuhi kebutuhan organisasi.

Kompensasi

Segala imbalan yang diberikan kepada seorang karyawan atas hasil kerjanya untuk perusahaan disebut kompensasi. Kompensasi dapat berupa fisik dan non fisik dan harus diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang dilakukannya untuk perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja (Ariandi, 2018). Kompensasi menurut Hariandja (2005), merupakan keseluruhan balas jasa yang diberikan kepada pegawai karena bekerja untuk perusahaan, seperti gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lain seperti tunjangan kesehatan, uang cuti, tunjangan makan, tunjangan hari raya dan sebagainya.

Intensi Turnover

Menurut Rahardjo (2006), apabila subjek menilai perilaku tersebut baik untuk dilakukan, merasa terdorong untuk melakukannya, intensi dapat dianggap kuat dan berpotensi diwujudkan dalam perilaku tersebut. Cascio (1987), mendefinisikan *turnover* sebagai penghentian hubungan kerja jangka panjang antara organisasi dan pekerjanya atau pemisahan antara organisasi dan karyawannya. Menurut Handoko (1998), karyawan yang meninggalkan suatu perusahaan untuk bekerja di perusahaan dikenal sebagai *turnover*. Sedangkan menurut Mobley dkk., (Munandar, 2001) *turnover* adalah ketika seorang karyawan merasa tidak puas, hal itu terjadi karena suatu alasan seperti berpikir untuk meninggalkan pekerjaan, sebelum karyawan membuat keputusan untuk meninggalkan pekerjaan. Peneliti menemukan bahwa pemikiran untuk meninggalkan pekerjaan terkait dengan tingkat kepuasan kerja.

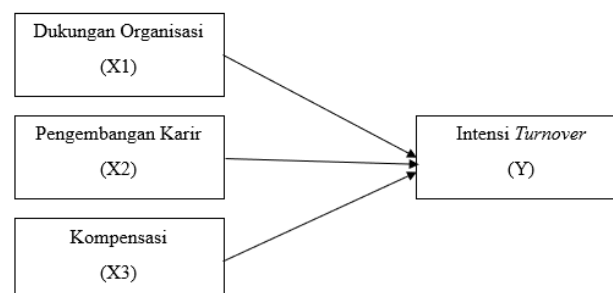
Hipotesis

H1: Dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya

H2: Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya

H3: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya

Model Analisis



Gambar 1

Kerangka Model Analisis

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang berarti pengumpulan data dilakukan dengan skala penelitian. Analisis data dilakukan secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017). Data yang digunakan harus diukur sebelum dapat digeneralisasikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui mengapa ada perbedaan perilaku atau status diantara kelompok tertentu. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas, yaitu dukungan organisasi, pengembangan karir dan kompensasi dengan variabel terikat yaitu intensi *turnover*.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah suatu wilayah yang dapat digeneralisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki karakteristik dan atribut yang telah ditetapkan untuk dipelajari dan dipahami sebelum membuat suatu kesimpulan (Sugiyono, 2017). Berdasarkan definisi diatas populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya yang berjumlah 70 orang.

Menurut Sumarsono (2002), sampel adalah sebagian kecil dari suatu kelompok besar yang memiliki ciri-ciri dan karakteristik yang serupa dengan seluruh kelompok tersebut. Oleh karena itu, penting bahwa sampel tersebut mencerminkan secara akurat sifat-sifat yang dimiliki oleh seluruh populasi.

Dalam penelitian ini, teknik sampel yang diterapkan adalah sampel jenuh, yang juga dikenal sebagai sensus. Sampel jenuh merujuk pada teknik pengambilan sampel dimana seluruh populasi menjadi bagian dari sampel, dan hal ini sering disebut sebagai sensus (Riduwan, 2010). Menurut Sugiyono (2017), sampling jenuh didefinisikan sebagai teknik penentuan sampel dimana seluruh anggota populasi diambil sebagai sampel. Pendekatan ini biasanya dipilih ketika jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30, atau ketika peneliti berusaha untuk membuat generalisasi dengan tingkat kesalahan yang sangat kecil.

Menurut Arikunto (2012), pengertian sampel jenuh dan dikenal juga dengan istilah sensus adalah setiap sampel diambil secara keseluruhan jika populasinya kurang dari 100 orang, namun jika populasinya lebih besar dari 100 orang, bisa diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih dari populasinya. Berdasarkan penelitian ini, karena jumlah populasi yang terlibat tidak melebihi 100 responden, peneliti memilih untuk mengambil seluruh jumlah populasi yang ada di PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya sebagai sampel, yakni sebanyak 70 orang responden.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional digunakan untuk menjelaskan konsep dengan alat ukur yang sesuai dengan variabel penelitian sehingga lebih mudah dipahami. Berikut ini adalah definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Dukungan Organisasi

Menurut Untari *et al.*, (2021), dukungan organisasi dioperasionalkan sebagai salah satu cara suatu perusahaan mampu menunjukkan rasa terima kasihnya terhadap apa yang dilakukan oleh karyawannya untuk kemajuan PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya. Menurut Rosyiana (2019), indikator dukungan organisasi dapat dioperasionalkan di PT. STSJ Wilayah Surabaya ialah keadilan, dukungan pimpinan, penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan.

2. Pengembangan Karir

Sunyoto (2012), menyatakan bahwa salah satu fungsi manajemen karir adalah pengembangan karir. Pengembangan karir adalah proses menentukan bakat dan

potensi karir karyawan serta menerapkan strategi untuk mengembangkan potensi tersebut di PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya. Menurut Hamali (2016), ada tiga indikator yang dapat digunakan untuk mengukur pengembangan karir di PT. STSJ Wilayah Surabaya diantaranya sikap pimpinan, pengalaman, dan pendidikan.

3. Kompensasi

Segala imbalan yang diberikan kepada seorang karyawan atas hasil kerjanya untuk perusahaan disebut kompensasi. Kompensasi dapat berupa fisik dan non fisik dan harus diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang dilakukannya untuk perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja yang dioperasikan di PT. STSJ Wilayah Surabaya (Ariandi, 2018). Menurut Simamora (2004), indikator kompensasi terdiri dari upah/gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas.

4. Intensi *Turnover*

Novialdi (2007), mendefinisikan intensi *turnover* sebagai kecenderungan atau keinginan seorang karyawan untuk berhenti bekerja secara sukarela sesuai keputusan karyawan itu sendiri. Menurut Junaidi *et al.* (2020), indikator intensi *turnover* adalah adanya pemikiran untuk meninggalkan perusahaan, mencari informasi lowongan kerja lain, keinginan yang kuat untuk berhenti dari perusahaan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda menganalisis hubungan secara linear antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Tujuan analisis ini adalah untuk menentukan apakah hubungan antara variabel independen dan dependen adalah positif atau negatif, serta untuk memperkirakan apakah nilai variabel dependen akan meningkat atau menurun (Sugiyono, 2017).

Dalam penelitian ini, analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur pengaruh dukungan organisasi, pengembangan karir dan kompensasi terhadap intensi *turnover* karyawan. Dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

- Y : Intensi *Turnover*
- A : Konstanta
- β : Koefisien Regresi
- X₁ : Dukungan Organisasi
- X₂ : Pengembangan Karir
- X₃ : Kompensasi
- e : *Standard Error*

Uji Hipotesis

T-test atau uji hipotesis T, digunakan untuk menentukan apakah masing-masing variabel independen berdampak signifikan terhadap variabel dependen. Angka T hitung dan T-tabel dibandingkan untuk menentukan apakah variabel tersebut signifikan atau tidak. Kriteria yang digunakan untuk pengujian dengan nilai signifikansi 5% adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai t hitung > T tabel dan nilai signifikansi > 0,05 maka H₀ diterima.
2. Jika nilai t hitung < T tabel dan nilai signifikansi < 0,05 maka H₀ ditolak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Hasil Uji Regresi

No.	Variabel	Signifikansi	Keterangan
1	Dukungan Organisasi	0,044	Signifikan
2	Pengembangan Karir	0,019	Signifikan
3	Kompensasi	0,022	Signifikan

Sumber: data diolah

Varibel dukungan organisasi memiliki nilai taraf signifikansi sebesar $0,044 < 0,05$. Hal ini berarti dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga hipotesis pertama yang menduga bahwa dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya dapat dibuktikan kebenarannya.

Varibel pengembangan karir memiliki nilai taraf signifikansi sebesar $0,019 < 0,05$. Hal ini berarti dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga hipotesis kedua yang menduga bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya dapat dibuktikan kebenarannya.

Varibel kompensasi memiliki nilai taraf signifikansi sebesar $0,022 < 0,05$. Hal ini berarti dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga hipotesis ketiga yang menduga bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya dapat dibuktikan kebenarannya.

Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Intensi *Turnover*

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat dibuktikan bahwa dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya. Hal ini berarti ada/tidak adanya dukungan organisasi dari PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya dapat mempengaruhi keinginan atau keputusan karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya untuk berhenti bekerja. Salah satu cara suatu organisasi mampu menunjukkan rasa terima kasihnya terhadap apa yang dilakukan oleh karyawannya untuk kemajuan organisasi adalah dengan memberikan dukungan organisasi. Dukungan organisasi sangat penting bagi karyawan, karena memungkinkan karyawan memiliki rasa Bahagia ditempat kerja dan memiliki kesehatan mental yang lebih baik, dan organisasi mungkin melihat peningkatan komitmen dan produktivitas karyawan, yang dapat menurunkan tingkat pergantian karyawan. Terdapat beberapa dukungan organisasi yang dilakukan PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya seperti adil dalam memberikan penilaian terhadap kontribusi karyawan dalam bekerja, pemimpin juga memberikan arahan yang jelas ketika memberikan tugas kepada bawahannya. PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya juga memberikan pelatihan-pelatihan khusus kepada karyawan untuk meningkatkan dan keterampilan sesuai bidang pekerjaan yang karyawan kerjakan. PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya juga memberikan dukungan kepada karyawannya berupa peluang promosi kepada karyawan yang konsisten dan mencapai target yang diberikan oleh perusahaan. Hal-hal tersebutlah yang dapat membuat penurunan peluang karyawan untuk meninggalkan PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan apa yang dilakukan oleh Nisa (2022) bahwa dukungan organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi *turnover*. Sedangkan, menurut Herianto dan Yanuar (2021) dukungan organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap intensi *turnover*.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Intensi Turnover

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat dibuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya. Hal ini berarti ada/tidak adanya pengembangan karir yang dilakukan oleh PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya dapat mempengaruhi keinginan atau keputusan karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya untuk berhenti bekerja. Dalam manajemen sumber daya manusia, tujuan utama pengembangan karir adalah untuk meningkatkan dan mengubah kinerja seseorang sehingga mereka dapat berkontribusi lebih besar pada pencapaian perusahaan. Salah satu pengembangan karir yang diberikan oleh PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk melanjutkan pendidikannya. Dengan ini karyawan akan bersungguh-sungguh dalam bekerja dan juga menumbuhkan rasa peduli kepada PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya karena para karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan sehingga peluang karyawan untuk meninggalkan perusahaan sangat kecil.

Dari hasil penelitian Octavia dan Husna (2021) menunjukkan jika pengembangan karir dapat dipertimbangkan untuk menekan intensi *turnover* pada karyawan, sedangkan menurut Hafiz *et al.*, (2016) yang menyatakan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang negatif atau berbanding terbalik terhadap intensi *turnover*.

Pengaruh Kompensasi terhadap Intensi Turnover

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat dibuktikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya. Hal ini berarti ada/tidak adanya kompensasi yang dilakukan oleh PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya dapat mempengaruhi keinginan atau keputusan karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya untuk berhenti bekerja. Perusahaan ingin karyawannya produktif dan setia kepada perusahaan. Perusahaan berusaha mewujudkan hal tersebut dengan memberikan kompensasi kepada karyawan. Salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan adalah kompensasi. PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya memberikan kompensasi kepada karyawannya seperti intensif diluar gaji bagi karyawan yang mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu perusahaan juga memberikan tunjangan sesuai dengan jabatannya. Dengan kompensasi yang memadai, seseorang akan lebih termotivasi untuk meningkatkan keterampilan dan komitmen kerja terhadap perusahaan, sehingga kemungkinan karyawan untuk keluar dari perusahaan sangat kecil.

Dari hasil penelitian sejalan dengan Brahmananda dan Dewi (2020) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (keinginan berpindah kerja). Menurut Sandy (2019) mengungkapkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya.
2. Variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya.

3. Variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardianto, R.E., & Bukhori, M. 2021. *Turnover Intentions : Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja*. Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis. Vol. 2 No. 1, 89-98.
- Ariandi, P. 2018. *Pengaruh Metode Pembayaran Kompensasi Terhadap Kinerja*. Perspektif.
- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Arwani & Ashari. 2009. *Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Rembang*. Jurnal Analisis Manajemen. Vol. 3. No. 2, 215-232.
- B, Ansari., Slamet Bambang Riono dan Azizah Indriyani. 2023. *Analysis of Economic Growth, Regional Minimum Wage, and Inflation on the Unemployment Rate in Brebes Regency*. Proceedings of the Tegal International Conference on Applied Social Science & Humanities (TICASSH 2022). Vol. 1, 393-402.
- Batjo, N., & Shaleh, M. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar : Penerbit Aksara Timur.
- Brahmannanda, S. dan Iga Manuati Dewi. 2020. *Work Insecurity and Compensation on Turnover Intention Mediated by The Job Satisfaction of Employees*. International Research Journal of Management, IT & Social Sciences. Vol. 7 No. 5, 89-98.
- Cascio, W.F. 1987. *Applied Psychology In Personnel Management (3rd ed)*. New Jersey : Prentice.
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Buku Seru.
- Dewi, N.C. dan Sinta S Herianti. 2023. *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Turnover Intention Karyawan Departemen Produksi PT. XYZ Cikarang*. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis. Universitas Pelita Bangsa. Vol. 6 No. 2, 686-696.
- Dyastuti, I.S. dan Sarsono. 2020. *Pengembangan Karir dan Intensi Turnover Karyawan Millenial di PT TEY Yogyakarta*. Syntax Idea. Universitas Mercubuana Yogyakarta. Vol. 2 No. 6, 87-93.
- Edison, Anwar, dan Komariyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Fahrizal dan I Wayan Mudiarta Utama. 2017. *Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Organisasional dan Turnover Intention Karyawan Hotel Kajane MUA Ubud*. E-Jurnal Manajemen Unud. Universitas Udayana Bali. Vol. 6 No. 10, 5405-5431.
- Fathonah & Utami. 2012. *Pengaruh Kompensasi, Promosi Jabatan dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar*. Jurnal Excellent. Vol. 1 No. 1, 4-8.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hamali, A.Y. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Center For Academic Publishing Service.
- Handoko, T., Hani. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Liberty.
- Hariandja, Efendi, M.T. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Grasindo.
- Haryanti, K. dan Sianipar. *Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover pada Karyawan Bidang Produksi CV. X*. Jurnal Psikodemensia. Vol. 8 No. 1, 98-114.
- Hasibuan, M. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasyim, W., Lestari Ayu Jayantika. 2021. *Pengaruh Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Intensi Turnover Karyawan di Kawasan Industri MM2100*. Jurnal IKRAITH-HUMANIORA. Universitas Pelita Bangsa Bekasi. Vol. 5 No. 3, 27-34.
- Herianto, F. dan Yanuar. 2021. *Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Turnover Intention Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Bank MNC di Jakarta Pusat*. Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan. Universitas Tarumanagara Jakarta. Vol. 3 No. 1, 82-88.
- Hikmah, J., dkk. 2020. *Pengaruh Faktor Kompetensi Individu, Faktor Dukungan Organisasi, Faktor Dukungan Manajemen terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Economics and Management (JECMA). Universitas Muhadi Setiabudi Brebes. Vol. 1 No. 1, 53-65.
- Humaira, F. Agung, S. & Kuraesin, E. 2019. *Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan*. Manager : Jurnal Ilmu Manajemen. Vol. 2 No. 3, 329-342.

- Hutomo, S. & Darmawan. 2011. *Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Menuju Keunggulan Bersaing. Jurnal Ilmu Sosial*. Vol. 5 No. 1, 13-22.
- Junaidi, A., Sasono, E., Wanuri, W., & Emiyati, D. W. 2020. *The effect of overtime, job stress, and workload on turnover intention*. Management Science Letters. Vol. 10 No. 16, 3873–3878.
- Koncara, A., Radhi Abdul Halim Rachmat. *Sikap dan Norma Subjektif Terhadap Intensi Mengkonsumsi Produk*. Jurnal Riset Bisnis dan Investasi. Universitas Widyatama. Vol. 3 No. 1, 23-28.
- Maier, Norman, R.F. 1970. *Psychology In Industry (3rd ed.)*. Boston: The Riverside Press
- Mangkuprawira, S. 2011. *Manajemen Sumber Daya Strategik (edisi kedua)*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Munandar., S.A. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Depok : Universitas Indonesia.
- Nisa, H. 2022. *Pengaruh Servant Leadership, Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Bank Nagari Cabang Utama Padang*. Universitas Andalas.
- Novialdi, P. 2007. *Intensi Turnover Karyawan Ditinjau dari Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja*. Makalah : Fakultas Kedokteran, Jurusan Psikologi USU.
- Octavia, I.A dan Fatiya Halum Husna. 2021. *Pengaruh Persepsi Pengembangan Karir Terhadap Intensi Turnover (Studi Pada Karyawan Kurir Ekspedisi)*. Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung.
- Oktaviana, K.H. 2023. *Pengaruh Perceived Organizational Support dan Employee Engagement Terhadap Turnover Intention*. Universitas Siliwangi.
- Putra, I.G.N.A., I Gede Aryana Mahayasa dan Luh Nik Oktarini. 2023. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi pada Green Terrace Tegallalang, Gianyar-Bali)*. Implementasi Manajemen & Kewirausahaan. Universitas Hindu Indonesia. Vol. 3 No. 2, 16-28.
- Rahardjo, P. 2006. *Pengaruh Kompensasi, Promosi Jabatan dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar*. Tesis.
- Ramlah, S. 2022. *Pengaruh Dukungan Organisasi dan Dukungan Supervisor terhadap Turnover Intention melalui Mediasi Komitmen Afektif*. Prosiding University Research Colloquium. Universitas Muhammadiyah Pekajangan Pekalongan. p 164-173.
- Robbins, Stephen P, & Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi ke 12. Salemba Empat.
- Rony, Z.T., Heri Fitriadi dan Warkinto Widjaja. 2023. *Pengaruh Turnover Intention dan Kompensasi terhadap Tingkat Retensi Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Barat*. Jurnal Bisnisman : Riset Bisnis dan Manajemen. Vol. 5 No. 1, 45-54.
- Rosyiana, Iffah. 2019. *Innovative Behavior At Work*. Yogyakarta : CV. Budi Utama.
- Salinas, I.W.P.A dan I Gusti Ayu Ketut Giantari. 2020. *Pengaruh Work-Family Conflict dan Dukungan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja & Turnover Intention pada The Samaya*. E-Jurnal Manajemen. Universitas Udayana Bali. Vol. 9 No. 3, 841-862.
- Sandy, F.B. 2019. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Organizational Commitment Karyawan PT DIX*. Jurnal Manajemen. Vol. 16 No. 1, 1-19.
- Sekaran, Uma. 1992. *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. John Willey & Sons, Inc., 2nd edition. New York.
- Siagian. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 15. Jakarta : Bumi Aksara.
- Siagian, S. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Singarimbun, M & Efendi. 1995. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta : PT. Pustaka LP3ES.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Simamora, H. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta
- Sinambela. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sugianto, H., dkk. 2022. *Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Turnover Intention Karyawan yang Di Mediasi oleh Kepuasan Kerja*. Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan. Vol.2 No. 1, 97-108.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta. PT : Gramedia Pustaka. Utama
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

- Suta, I.G.M., I Komang Ardana. 2019. *Pengaruh Kompensasi, Persepsi Dukungan Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan*. E-Jurnal Manajemen. Vol. 8 No. 2, 8047-8074.
- Sutisna, D. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Bandung : BP USB.
- Tambunan, M.S., dkk. 2020. *Pengaruh Employee Engagement, Quality Of Work Life dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada Karyawan PT. Gelael Signature Supermarket di Megamall Manado)*. Jurnal EMBA. Universitas Sam Ratulangi Manado. Vol. 8 No. 4, 703-712.
- Tjahyono, A & Christanto, C.V. 2017. *Analisa Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Afektif, Komitmen Normatif, Dan Komitmen Berkelanjutan Pada Karyawan Di Hotel X. Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*. Vol. 5 No. 2, 238-251.
- Tjiang, K.W.C. 2016. *Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Employee Engagement Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Wahana Wirawan*. Agora. Vol. 4 No. 2, 203-208.
- Untari, N.M.R., dkk. 2021. *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Ekstrinsik, Dan Dukungan Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Tirta Amertha Buana Kabupaten Tabanan*. Jurnal EMAS. Vol. 2 No. 3, 1-9.
- Utomo, H. J. N & Sugiato, M. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Ardana Media
- Wati, H.C., Fajar Ardiansyah dan Burhanudin. 2023. *Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Turnover Intention*. Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi. Vol. 8 No. 1, 902-909.
- Witasari, L. 2009. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitemn Organisasional Terhadap Turnover Intention (Studi Empiris pada Novotel Semarang)*. Universitas Diponegoro.

<https://employers.glints.com/> (Diakses pada tanggal 19 Desember 2023)