



**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KOMPENSASI DAN
TURNOVER INTENTION TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA PT. PANEN LESTARI INTERNUSA,
TBK (SOGO DEPARTEMENT STORE)**

SKRIPSI

Dijukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

HARI UTOMO
NPM 1515310182

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2019**



FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : HARI UTOMO
NPM : 1515310182
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR,
KOMPENSASI DAN *TURNOVER INTENTION*
TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA PT. PANEN LESTARI
INTERNUSA TBK (SOGO DEPARTEMENT
STORE)

MEDAN, September 2019

KETUA PROGRAM STUDI

(NURAFRINA SIREGAR, SE, M.Si)

PEMBIMBING I

(Dr. MUHAMAD TOYIB DAULAY, SE., M.M)



(Dr. SURKANTITA, SH, M.Hum)

PEMBIMBING II

(RAHMAT DIDAYAT, SE., M.M)



FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA UJIAN
SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS UNIVERSITAS
PEMBANGUNAN PANCA BUDI

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : HARI UTOMO
NPM : 1515310182
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR,
KOMPENSASI DAN *TURNOVER INTENTION*
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA PT. PANEN LESTARI INTERNUSA TBK
(SOGO DEPARTEMENT STORE)

MEDAN, SEPTEMBER 2019



ANGGOTA I

(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si) (Dr. MUHAMAD TOYIB DAULAY, S.E., M.M)

ANGGOTA II

(RAHMAT Hidayat, S.E., M.M)

ANGGOTA III

(RAMADHAN HARAHAP, SE., M.Si)

ANGGOTA IV

(NASHRUDIN SETIAWAN, SE., MM)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : HARI UTOMO
NPM : 1515310182
Fakultas/Program Studi : SOSIAL SAINS/MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR,
KOMPENSASI DAN *TURNOVER*
INTENTION TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PADA PT. PANEN
LESTARI INTERNUSA TBK

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat)
2. Memberikan izin hak bebas royalti Non-Eksklusif kepada Unpub untuk menyimpan, mengalih-mediakan/formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggungjawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, 08 September 2019



(HARI UTOMO)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Hari Utomo
Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 01 Januari 1992
NPM : 1515310182
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jalan Bunga Kantil No 180

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Schubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat di pergunakan seperlunya.

Medan, 2 November 2019

Yang Membuat Pernyataan



Hari Utomo



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax: 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN
 PROGRAM STUDI MANAJEMEN
 PROGRAM STUDI AKUNTANSI
 PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
 PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap	: HARI UTOMO
Tempat/Tgl. Lahir	: MEDAN / 01 Januari 1992
Nomor Pukuk Mahasiswa	: 1515310182
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen SDM
Jumlah Kredit yang telah dicapai	: 141 SKS, IPK 3.42
Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :	

No.	Judul
1.	Pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap turn over intention pada PT. Panen lestari Internusa tdk dengan variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening

Disetujui/Ditolak/Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Yang Tidak Perlu


 Rektor I,
 (Ir. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D.)

Medan, 02 Maret 2019

Pemohon,


 (Hari Utomo)

Tanggal :

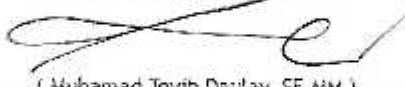
Disahkan oleh :


 Dekan
 (Dr. Surya Nita, S.Pd., M.Pd.)

Tanggal : 11/03/2019

Disetujui oleh :

Dosen Pembimbing I :


 (Muhamad Toyib Daulay, SE,MM)

Tanggal : 15/03/09

Disetujui oleh :

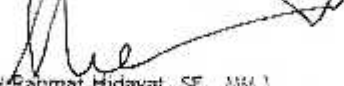
Ka. Prodi Manajemen


 (NURAFRINA REGAR, SE., M.Si.)

Tanggal : 11/03/2019

Disetujui oleh :

Dosen Pembimbing II :


 (Rahmat Hidayat, SE., MM)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018

Telah Diperiksa oleh LPMU dengan Plagiarisme...%
Medan 04 NOV 2019

FM-BPAA-2012-041

Hal : Permohonan Meja Hijau



Medan, 02 November 2019
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNPAB Medan
Di -
Tempat



Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :
Nama : HARI UTOMO
Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 01 JANUARI 1992
Nama Orang Tua : EDI SUKAMTO
H. P. M : 1515310182
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
No. HP : 085361281722
Alamat : JL. DUNGA KAKTIL NO. 180

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi dan Turn Over Intention terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Panen Lestari Internusa, Tbk (Sogo Department Store). Selanjutnya saya menyatakan :

- Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
- Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indeks prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
- Telah tercap keterangan bebas pustaka
- Tertampir surat keterangan bebas laboratorium
- Tertampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
- Tertampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
- Tertampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
- Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
- Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
- Tertampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
- Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
- Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan rincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	-
Total Biaya	: Rp.	2,100,000
5. Uang kuliah (100% dari 1 tahun)	Rp.	2.875.000

9 November 2019 (Fani)

Ukuran Toga : **M**

Total Rp. 4.975.000



Hormat saya
[Signature]
HARI UTOMO
1515310182

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila :
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.



Plagiarism Detector v. 1092 - Originality Report:

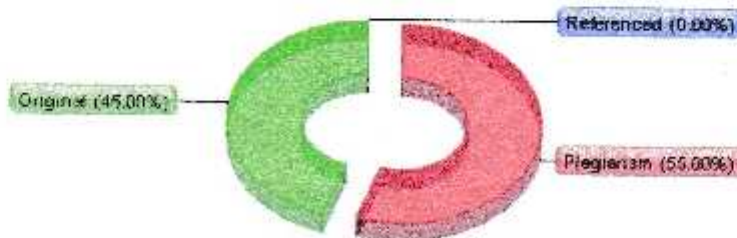
Analyzed document: 31/10/2019 10:46:05

"HARI UTOMO_1515310182_MANAJEMEN.doc"

Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License4



Relation chart:



Distribution graph:

Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Top sources of plagiarism:

% 38	wrds: 6834	https://docplayer.info/98414651-Skripsi-pengaruh-gaya-kepemimpinan-dan-fasilitas-kerja-ter...
% 18	wrds: 3148	http://eprints.undip.ac.id/58186/1/10_MIFTAH.pdf
% 14	wrds: 2306	http://repository.unpas.ac.id/14854/6/BAB%20I%20tactn%20baru.pdf

Show other Sources:]

Processed resources details:

259 - Ok / 115 - Failed

Show other Sources:]

Important notes:

Wikipedia:	Google Books:	Ghostwriting services:	Anti-cheating:

Excluded Urls:



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4.5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpub@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Pembimbing I : Dr. Muhammad Toyib Daulay Sr., M.M.
 Pembimbing II : Rahmat Hidayat SE, M.M.
 Nama Mahasiswa : HARI UTOMO
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310192
 Bidang Pendidikan : SI (strata satu)
 Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Pengembangan karir, Kompensasi, Dan Turnover intention Terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT Pamen lestari Interusa Tbk (Soko Departement S)

ANGGAL	PEBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
	Cover		
	hal persetujuan		
	hal pengesahan		
	Abstrak		
	penulis kerangka konsep		
	penulis uraian sub bab		
	Lampiran		
	Lampiran ke PCS		

Acc. Surya

Medan, 13 September 2019
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpub@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Pembimbing I : Dr. Muhammad Tohib Dauly, SE., M.M.
 Pembimbing II : Rahmat Hidayat, SE., M.M.
 Nama Mahasiswa : HARI UTOMO
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310182
 Tingkat Pendidikan : S-1 (Strata satu)
 Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh penguatbangan karir kompetensi dan Turnover Intention Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Pamen Lestari Intertusa TBK (sogo Departemen Store)

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
04/2019	BAB I BAB II BAB III BAB IV		ACC. kepet disetujui
04/2019	Simpulan Simpulan keperluan pustaka		ACC kepet disetujui
04/2019	ACC persetujuan skripsi,		ACC Batas 19.07.19

Medan, 13 September 2019
 Diketahui/Disetujui oleh
 Dekan.

M. TOHIB DAULAY SE, MAM

Dr. Surya Nita S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : DAULHAMD TOYIB DAULAY, SE,MM
 Dosen Pembimbing II : RAHMAD HIDAYAT, SE,MM
 Nama Mahasiswa : HARI UTOMO
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310182
 Bidang Pendidikan : STRATA SATU
 Jenis Tugas Akhir/Skripsi : PENGARUH RENCEMBANGAN KARIER DAN KOMPENSASI TERHADAP
 TURNOVER INTENTION PADA PT PANEN LESTARI INTERMUSA TBK DENGAN
 VARIABEL KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

ANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
	Daptar		
	Pengantar		
	Daptar pustaka		
	Disusiones		
	Legalisasi		
	Acc Seminar proposal		

pa II

Medan, 08 April 2019
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan



Dr. Surya Mita, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : DR. M. TOYIB DAULAY, SE., MM
 Dosen Pembimbing II : Rahmad Hidayat, SE., MM
 Nama Mahasiswa : HARI UTOMO
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310182
 Bidang Pendidikan : STRATA SATU
 Jenis Tugas Akhir/Skripsi : PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI TERHADAP TURN OVER INTENTION PADA PT. DAHEH LESTARI INTERNUSA, TBK DENGAN VARIABEL KEMAUJIBAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERMEDIER

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
10/04/2019	bab 1 bab 2 bab 3		lapor diskusi
10/04/2019	ace paradigma bisnis		ace paradigma bisnis

Medan, 08 April 2019
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan



Dr. Sulya Nita, S.H., M.Hum.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir, kompensasi dan *turnover intention* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Panen Lestari Internusa Tbk. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di SOGO Department Store Sun Plaza adalah sebanyak 762 orang *Frontliner* dan 201 orang *Back Office*. yang berjumlah 963 orang. Sehubungan dengan tujuan penelitian, sampel sebanyak 91 orang. Metode analisis data dengan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Panen Lestari Internusa Tbk. 2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Panen Lestari Internusa Tbk. 3) *Turnover intention* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Panen Lestari Internusa Tbk. 3) Pengembangan karir, kompensasi dan *turnover intention* berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Panen Lestari Internusa Tbk. Nilai *R Square* = 0,406. Nilai tersebut dapat diartikan variabel pengembangan karir, kompensasi dan *turnover intention* secara bersama-sama atau simultan mampu mempengaruhi kepuasan kerja pegawai sebesar 40,6%, sisanya sebesar 59,4% dijelaskan oleh variabel atau faktor lainnya.

Kata kunci: pengembangan karir, kompensasi, *turnover intention*, kepuasan kerja.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of career development, compensation and turnover intention on employee job satisfaction at PT. Panen Lestari Internusa Tbk. The population in this study were all employees at SOGO Department Store Sun Plaza as many as 762 Frontliners and 201 Back Office people. which numbered 963 people. In connection with the research objectives, a sample of 91 people. Data analysis method with multiple linear regression.

The results showed that: 1) Career development had a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT. Harvest Lestari Internusa Tbk. 2) Compensation has a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT. Panen Lestari Internusa Tbk. 3) Turnover intention has a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT. panen Lestari Internusa Tbk. 3) Career development, compensation and turnover intention simultaneously influence employee job satisfaction at PT. Panen Lestari Internusa Tbk. R Square value = 0.406. This value can be interpreted as career development variables, compensation and turnover intention together or simultaneously able to affect employee job satisfaction by 40.6%, the remaining 59.4% is explained by other variables or factors.

Keywords: career development, compensation, turnover intention, job satisfaction.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah Yang Maha Esa karena berkat dan rahmatNya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Adapun judul yang penulis ajukan adalah sebagai berikut : “Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi dan *Turnover Intention* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Panen Lestari Internusa Tbk”.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam pembuatan skripsi ini menghadapi banyak permasalahan dan kesulitan, yang disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Selama melakukan penelitian dan penulisan skripsi ini, penulis banyak memperoleh bantuan moril dan materil dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tulus kepada :

1. Bapak Dr. H.Muhammad Isa Indrawan SE, MM Selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Surya Nita, SH, M.Hum Selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Ibu Nurafrina Siregar, SE, M.Si Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Dr. Muhamad. Toyib Daulay, SE, MM sebagai pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktu, memberikan pengarahan dan masukan bagi penulis dalam penyusunan skripsi ini sehingga penulisan skripsi ini dapat berjalan lancar sampai selesai.

5. Bapak Rahmat Hidayat, SE, MM, yang telah bersedia meluangkan waktu, memberikan pengarahan dan masukan bagi penulis dalam penyusunan skripsi ini sehingga penulisan skripsi ini dapat berjalan lancar sampai selesai.
6. Bapak dan Ibu Dosen serta seluruh staf dan pegawai Program Studi Manajemen Fakultas Sosial dan Sains yang telah banyak membantu dan membimbing penulis selama perkuliahan.
7. Keluarga saya terutama mama, kakak dan abang yang selalu mendukung saya dari awal hingga akhir dan selalu memberikan saya semangat untuk bisa menyelesaikan pendidikan saya hingga sekarang.
8. Seluruh sahabat saya gilang putra andika, edi hermawan, samsul bahri, rahmad darmawan, yudi handoko, sigit sugiar, widia ningsih, bunda tantri, kamalia dan yg lainnya saya ucapkan terima kasih karna telah memberikan semangat kepada saya untuk menyelesaikan pendidikan saya hingga akhir.

Semoga Allah yang Maha Kuasa senantiasa memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada semua pihak yang telah memberikan segala bantuan di atas. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi seluruh pihak, dan penulis juga mengharapkan sumbangsih saran kritik yang membangun untuk penyempurnaan skripsi ini. Terimakasih.

Medan, September 2019

Hari Utomo

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	5
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian	7
E. Keaslian Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
A. Landasan Teori.....	10
1. Kepuasan Kerja	10
a. Pengertian Kepuasan Kerja	10
b. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	12
c. Indikator Kepuasan Kerja	14
2. Pengembangan karir.....	17
a. Pengertian Pengembangan karir	17
b. Faktor-faktor Pengembangan Karir.....	19
c. Tujuan Pengembangan Karir.....	20
d. Bentuk-bentuk Pengembangan Karir	22
e. Indikator Pengembangan Karir	24
3. Kompensasi	27
a. Pengertian Kompensasi	27
b. Jenis-jenis Kompensasi	29
c. Tujuan Kompensasi.....	32
d. Indikator Penilaian Kompensasi	32
4. <i>Turnover Intention</i>	34
a. Pengertian <i>Turnover Intention</i>	34
b. Indikator <i>turnover intention</i>	35
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Turnover</i> <i>Intention</i> Karyawan.....	36
d. Dampak <i>Turnover Intention</i> Karyawan	38

	B. PenelitianTerdahulu	40
	C. Kerangka Konseptual	42
	D. Hipotesis.....	44
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	45
	A. Pendekatan Penelitian	45
	B. Tempat dan Waktu Penelitian	45
	C. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional variabel ...	46
	D. Populasi dan Sampel	48
	E. Teknik Pengumpulan Data.....	49
	F. Teknik Analisis Data.....	50
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	56
	A. Hasil Penelitian	56
	1. Deskripsi Objek Penelitian.....	56
	a. Sejarah Singkat PT. Panen Lestari Internusa (SOGO).....	56
	b. Visi dan Misi PT. Panen Lestari Internusa (SOGO) Medan	57
	c. Motto dan Logo PT. Panen Lestari Internusa (SOGO) Medan	58
	d. SOGO Sun Plaza Medan	59
	e. Struktur Organisasi PT. Panen Lestari Internusa (SOGO) Sun Plaza Medan.....	60
	2. Deskripsi Karakteristik Responden.....	64
	a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64
	b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	65
	c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	65
	d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	66
	3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	66
	a. Variabel X ₁ (Pengembangan karir).....	67
	b. Variabel X ₂ (Kompensasi).....	70
	c. Variabel X ₃ (<i>Turnover Intention</i>)	73
	d. Variabel Y (Kepuasan Kerja)	77
	4. Uji Kualitas Data.....	83
	a. Uji Validitas	84
	b. Uji Reliabilitas	87
	5. Uji Asumsi Klasik	88
	a. Hasil Uji Normalitas	88
	b. Hasil Uji Multikolonieritas	91
	c. Hasil Uji Heteroskedastisitas	92
	6. Pengujian Hipotesis.....	93
	a. Model Analisis Regresi Linier Berganda	93
	b. Uji Signifikan Simultan (Uji-F).....	95
	c. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)	96
	d. Pengujian Koefisien Determinasi (R ²).....	98

B. Pembahasan Hasil Penelitian	100
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	105
A. Kesimpulan	105
B. Saran.....	106
DAFTAR PUSTAKA	100
LAMPIRAN	110
BIODATA	120

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Jumlah Karyawan, Target dan Realisasi Penjualan, Produktivitas Karyawan pada CV. Boga Amanda Medan Tahun 2013-2017	2
Tabel 1.2. Faktor-faktor yang diindikasikan mempengaruhi <i>turnover intention</i> SOGO Department Store Sun Plaza Medan	4
Tabel 2.1. Mapping Penelitian Terdahulu	40
Tabel 3.1. Skedul Proses Penelitian	46
Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel Penelitian	48
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	65
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .	65
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	66
Tabel 4.5. Kriteria Angket Respon	66
Tabel 4.6. Penilaian Responden Terhadap Indikator Perencanaan Karir (X_{1-1})	67
Tabel 4.7. Penilaian Responden Terhadap Indikator Manajemen Karir (X_{1-2})	68
Tabel 4.8. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kompensasi Langsung (X_{2-1})	70
Tabel 4.9. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kompensasi Tidak Langsung (X_{2-2})	72
Tabel 4.10. Penilaian Responden Terhadap Indikator Pikiran-Pikiran Untuk Berhenti (X_{3-1})	74
Tabel 4.11. Penilaian Responden Terhadap Indikator Keinginan Untuk Meninggalkan (X_{3-2})	75

Tabel 4.12.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Keinginan Untuk Mencari Pekerjaan Lain (X_{3-3})	76
Tabel 4.13.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Pekerjaan Itu Sendiri (Y_{1-1}).....	77
Tabel 4.14.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Upah/Gaji (Y_{1-2}) ..	78
Tabel 4.15.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Promosi (Y_{1-3}).....	80
Tabel 4.16.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Supervisi (Y_{1-4})....	81
Tabel 4.17.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kelompok Kerja (Y_{1-5})	82
Tabel 4.18.	Uji Validitas terhadap Butir-Butir Pertanyaan Variabel Pengembangan Karir.....	85
Tabel 4.19.	Uji Validitas terhadap Butir-Butir Pertanyaan Variabel Kompensasi.....	85
Tabel 4.20.	Uji Validitas terhadap Butir-Butir Pertanyaan Variabel <i>Turnover Intention</i>	86
Tabel 4.21.	Uji Validitas terhadap Butir-Butir Pertanyaan Variabel Kepuasan Kerja.....	87
Tabel 4.22.	Uji Reliabilitas	88
Tabel 4.23.	Uji Normalitas.....	91
Tabel 4.24.	Hasil Uji Multikolinieritas	92
Tabel 4.25.	Model Analisis Regresi Linier Berganda.....	93
Tabel 4.26.	Uji-F.....	96
Tabel 4.27.	Uji t	97
Tabel 4.28.	Uji Koefisien Determinasi	98
Tabel 4.29.	Kesimpulan Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian.....	99

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Konseptual	44
Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Panen Lestari Internusa (SOGO) Medan	62
Gambar 4.2. Hasil Uji Normalitas Histogram	89
Gambar 4.3. Uji Normalitas <i>Normal Probability Plot</i>	90
Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	93

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bisnis ritel sedang digemari oleh banyak pengusaha sehingga persaingan sangat ketat. Untuk bisnis ritel kualitas pelayanan sangat penting untuk memberikan kepuasan kepada pelanggan. Pelayanan pada bisnis ritel akan banyak mengandalkan jasa pramuniaga pada perusahaan tersebut. Sehingga perusahaan harus memahami dan memperlakukan pramuniaga dengan tepat karena pramuniaga yang melakukan kontak langsung dengan konsumen adalah kunci bagi perusahaan jasa. Bagi bisnis ritel seperti SOGO para pramuniaga yang memegang peran penting dalam kemajuan bisnis perusahaan tersebut.

SOGO sebagai salah satu department store terbesar di Medan dengan kantor perusahaan yang terletak di Sun Plaza adalah diakui menjadi salah satu pengecer terkemuka utama bangsa. SOGO Department Store dibuka pada tahun 2004 di Medan. Dioperasikan dengan penuh integritas dan profesionalisme oleh PT. Panen Lestari Internusa, SOGO Department Store bangga dikenal sebagai yang terbesar dan Department Store yang paling lengkap di Indonesia. SOGO Department Store Sun Plaza Medan memiliki jumlah pramuniaga 762 orang dan pegawai back office 201 orang. Satu dari 5 departemen pada SOGO Department Store Sun Plaza, departemen *ladies goods* merupakan departemen tersibuk disebabkan oleh jumlah pengunjung yang lebih ramai dibandingkan departemen lainnya. Oleh karena itu, pramuniaga pada departemen *ladies goods* juga

merupakan pramuniaga dengan pekerjaan paling padat karena padatnya pengunjung pada departemen tersebut.

Turnover intention adalah salah satu masalah yang sering terjadi pada perusahaan ritel. *Turnover intention* sendiri adalah keinginan berpindah dari satu perusahaan ke perusahaan yang lain. Dengan tingginya *turnover* pada suatu perusahaan menyebabkan meningkatnya biaya untuk penerimaan dan pelatihan untuk karyawan baru. Tingginya *turnover* pada suatu perusahaan juga menyebabkan *image* perusahaan menurun karena sering melakukan penerimaan karyawan baru. Disatu sisi bagi para pencari kerja akan menjadi bahan pertimbangan tersendiri ketika perusahaan sering membuka lowongan pekerjaan. Dengan teratasinya masalah tingginya *turnover* pada sebuah perusahaan dapat menghemat biaya dan tidak membuang waktu untuk membuka lowongan kerja dan pelatihan karyawan baru.

Berdasarkan wawancara dengan Kepala bagian SOGO Department Store Sun Plaza Medan. Tingkat keluar masuk karyawan cukup tinggi dalam kurun waktu 3 tahun terakhir. Adapun data *turnover* dapat dilihat pada tabel 1.1.

Tabel 1.1. Data *turnover* SOGO Department Store Sun Plaza Medan tahun 2016-2018

Bulan	Tahun		
	2016 (%)	2017 (%)	2018 (%)
Januari	9,75	11,93	10,86
Februari	4,62	13,27	7,82
Maret	14,41	12,69	13,53
April	11,11	4,12	8,52
Mei	4,85	5,24	10,33
Juni	6,99	7,29	6,88
Juli	5,91	11,76	3,55
Agustus	9,83	12,15	9,36
September	5,39	6,52	4,59
Oktober	5,81	6,52	3,45

November	13,9	19,41	5,94
Desember	14,86	12,57	7,04
Rata-rata <i>turnover</i> per tahun	8,94	10,29	7,66

Sumber: SOGO Department Store Sun Plaza Medan, 2019

Tabel 1.1. di atas menjelaskan bahwa dalam 3 tahun terakhir tingkat *turnover* fluktuatif. Rata rata *turnover intention* pada tahun 2016 sebesar 8,94%, tahun 2017 sebesar 10,29% sedangkan tahun 2018 sebesar 7,66%. Setiap perusahaan memiliki standar yang berbeda beda tingkat *turnover* yang bisa di tolerir, menurut Meier dalam Mobley (2011:78) angka *turnover* dikatakan tinggi jika mencapai 5 % atau lebih. Keinginan (*Intention*) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya karyawan dari tempat bekerja secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain. Dengan demikian *turnover intention* (intensi keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya.

Banyak dari pramuniaga yang masih menjadi tenaga kontrak, fasilitas yang didapat pramuniaga dirasa kurang memadai dan tingkat keamanan lingkungan kerja dirasa kurang aman menyebabkan banyak dari mereka yang berpikiran untuk keluar. Mereka juga mulai berfikiran untuk mencari alternatif pekerjaan lain. Mereka mencari pekerjaan yang lebih baik dari pekerjaan mereka yang sekarang. Ketika mereka sudah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik mereka akan keluar dari perusahaan. Ada banyak faktor yang mempengaruhi *turnover intention*. Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Irvianti dan Verina (2015) mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial dan simultan antara stres kerja, beban kerja dan lingkungan terhadap *turnover*

intention. Menurut Mobley (2011:80) faktor yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu karakteristik individu, lingkungan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi. Menurut Mathis dan Jackson (2011:90) faktor yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu komponen organisasi, hubungan karyawan, peluang karir, kompensasi, rancangan tugas dan pekerjaan. Untuk mengetahui faktor apa yang diindikasikan mempengaruhi *turnover intention* pramuniaga SOGO Department Store Sun Plaza Medan maka peneliti melakukan prasurvei. Berdasarkan data hasil prasurvei yang dilakukan oleh penulis dengan menggunakan metode wawancara kepada 15 pramuniaga SOGO Department Store Sun Plaza Medan didapat faktor-faktor yang diindikasikan mempengaruhi *turnover intention* sebagai berikut:

Tabel 1.2. Faktor-faktor yang diindikasikan mempengaruhi *turnover intention* SOGO Department Store Sun Plaza Medan

Faktor-faktor yang diindikasikan mempengaruhi <i>turnover intention</i>	Jumlah Jawaban
Peluang karir (pengembangan karir)	12
Kompensasi	8
Stres kerja	4
Beban kerja	3
Lingkungan kerja	3
Jumlah	30

Berdasarkan tabel 1.2. di atas menunjukkan bahwa faktor faktor yang mempengaruhi *turnover intention*, pengembangan karir mendapatkan nilai tertinggi yaitu 12 dan kompensasi mendapat 8. Pramuniaga SOGO Department Store Sun Plaza Medan menganggap tidak ada kejelasan masa depan bekerja di perusahaan tersebut karena masih merupakan karyawan kontrak. Faktor kedua penyebab tingginya *turnover intention* adalah kompensasi. Pramuniaga di SOGO Department Store Sun Plaza Medan setiap bulannya mendapat gaji dan tunjangan

keberangkatan/kedatangan. Total gaji dan tunjangan keberangkatan yang mereka terima belum cukup untuk memenuhi kebutuhan. Mereka tidak mendapat tunjangan hari tua dan insentif. Tunjangan kehadiran didasarkan presensi yang menggunakan *fingerprint* dimana ketika pramuniaga libur tetap harus berangkat ke toko untuk absen *fingerprint* agar mendapatkan tunjangan kehadiran, dan ketika mereka libur tetapi tidak ke toko untuk absen *fingerprint* mereka tidak mendapat tunjangan keberangkatan. Pramuniaga yang terlambat bekerja tidak mendapat tunjangan keberangkatan. Pramuniaga juga merasa bahwa kesempatan untuk naik jabatan di SOGO Department Store Sun Plaza Medan tergolong sulit dan berat.

Berdasarkan latar belakang maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi dan *Turnover Intention* terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Panen Lestari Internusa Tbk”.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas maka dirumuskan identifikasi masalah guna memudahkan pembahasan penelitian tersebut. Identifikasi masalah antara lain:

- a. Angka *turnover* yang dialami oleh SOGO Department Store Sun Plaza Medan dikatakan tinggi.
- b. Tidak ada kejelasan masa depan bekerja di perusahaan tersebut karena masih merupakan karyawan kontrak.

- c. Total gaji dan tunjangan keberangkatan yang mereka terima belum cukup untuk memenuhi kebutuhan. Mereka tidak mendapat tunjangan hari tua dan insentif.

2. Batasan Masalah

Dari identifikasi masalah yang terpapar di atas diperoleh gambaran dimensi permasalahan yang begitu luas. Namun, menyadari adanya keterbatasan dana, waktu dan kemampuan, maka penulis memandang perlu memberi batasan masalah secara jelas dan terfokus. Selanjutnya salah yang menjadi objek penelitian dibatasi hanya pada masalah pengembangan karir, kompensasi dan *turnover intention* terhadap kepuasan kerja.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang ditetapkan di atas, selanjutnya perumusan masalah dalam penelitian ini diajukan dengan pertanyaan penelitian (*research questions*) sebagai berikut:

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Panin Lestari Internusa, Tbk?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Panin Lestari Internusa, Tbk?
3. Apakah *turnover intention* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Panin Lestari Internusa, Tbk?

4. Apakah pengembangan karir, kompensasi dan *turnover intention* berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pada PT. Panin Lestari Internusa, Tbk?

D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada PT. Panin Lestari Internusa, Tbk.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Panin Lestari Internusa, Tbk.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *turnover intention* terhadap kepuasan kerja pada PT. Panin Lestari Internusa, Tbk.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir, kompensasi dan *turnover intention* secara simultan terhadap kepuasan kerja pada PT. Panin Lestari Internusa, Tbk.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dalam memberikan informasi mengenai pengembangan karir, kompensasi dan *turnover intention* terhadap kepuasan kerja. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya sumber kepustakaan penelitian mengenai psikologi industri dan organisasi, sehingga hasil penelitian

nantinya diharapkan dapat dijadikan sebagai penunjang untuk bahan penelitian lebih lanjut.

2. Manfaat bagi organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan gambaran pada organisasi, untuk mengetahui pengembangan karir, kompensasi, *turnover intention* terhadap kepuasan kerja.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan adaptasi penelitian yang dilakukan oleh Parmanasari dan Suryani (2018) dengan berjudul “Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Pengembangan Karir Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan *Human Resources Departement* PT Pratama Abadi Industri, Tangerang – Banten)”. Sedangkan penelitian ini berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi dan *Turnover Intention* terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Panin Lestari Internusa, Tbk”.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada:

1. Lokasi penelitian: pada penelitian terdahulu di PT Pratama Abadi Industri, Tangerang – Banten, sedangkan penelitian ini di PT. Panin Lestari Internusa, Tbk Medan
2. Waktu penelitian: penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2018 sedangkan penelitian ini tahun 2019.

3. Variabel Penelitian: pada penelitian terdahulu variabel penelitiannya adalah kompensasi finansial, pengembangan karir, kepuasan kerja dan *turnover intention*, Sedangkan pada penelitian ini variabel penelitiannya pengembangan karir, kompensasi, *turnover intention* dan kepuasan kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Salah satu yang dapat mengganggu kelangsungan hidup perusahaan adalah rendahnya tingkat kepuasan kerja (*job satisfaction*) atau adanya rasa ketidakpuasan kerja, sehingga terjadi pemogokan, keterlambatan kerja, ketidakdisiplinan waktu kerja dan menurunnya prestasi kerja. Gejala itu mungkin juga merupakan bagian dari keluhan tidak adanya jaminan keselamatan mereka dalam bekerja, rendahnya prestasi kerja, pendapatan (*income*) karyawan, masalah disiplin dan berbagai kesulitan.

Banyak faktor yang perlu mendapat perhatian dalam menganalisis kepuasan kerja seseorang. Misalnya sifat pekerjaan seseorang mempunyai dampak tertentu pada kepuasan kerjanya. Apabila dalam pekerjaannya seseorang mempunyai otonomi untuk bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya karyawan tersebut akan merasa puas. Bentuk program perkenalan yang tepat serta berakibat pada diterimanya seseorang sebagai anggota kelompok kerja dan oleh organisasi secara ikhlas dan terhormat juga pada umumnya berakibat

pada tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Situasi lingkungan juga turut berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja seseorang.

Berikut ini akan dijelaskan pengertian tentang kepuasan kerja. Menurut Siagian (2014:295) yaitu : “Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya.”

Robbins (2015: 170) disebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Hani Handoko (2010: 193) berpendapat bahwa “kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka”. Perasaan tersebut merupakan cermin dari penyesuaian antara apa yang diperoleh dengan apa yang diharapkan. Sementara menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:202), “kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengertian kepuasan kerja pada penelitian ini adalah cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Untuk mencapai tingkat kepuasan kerja sebagaimana yang diharapkan harus memenuhi beberapa faktor yang merupakan pendukung terciptanya kepuasan kerja. Menurut Siagian (2014:24) yang mengemukakan tentang faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dengan mengemukakan bahwa : "Apakah seseorang karyawan itu puas atau tidak pada pekerjaannya tergantung pada :

- 1) Penilaian diri
- 2) Perbandingan-perbandingan sosial
- 3) Pengharapan"

Selain itu Saydam (2011:97) juga menyatakan tentang faktor kepuasan kerja yang lain yaitu : Faktor-faktor kepuasan kerja antara lain adanya perbedaan :

- 1) Fisiologis, kebutuhan akan minum, makan, tempat tinggal dan bebas dari rasa sakit.
- 2) Harga diri (*esteems*), kebutuhan akan penghargaan diri dan penghargaan dari orang lain.
- 3) Perwujudan diri (*self actualization*), kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan kemampuan, keahlian dan potensi.
- 4) Keselamatan dan keamanan, kebutuhan akan kebebasan dari ancaman, yakni aman dari ancaman kejadian atau lingkungan.
- 5) Rasa memiliki (*belongingness*), sosial dan rasa cinta kebutuhan akan teman, afiliasi, interaksi dan cinta.

Pendapat lain juga dikemukakan oleh As`ad (2013:114) mengemukakan bahwa : Memandang tiga faktor untuk dapat melihat kepuasan kerja yaitu dengan adanya :

- 1) Hubungan antar karyawan, yaitu yang melalui hubungan manajer dengan karyawan, sugesti dari teman sekerja, emosi dan situasi kerja.
- 2) Faktor individual, seperti sikap terhadap pekerjaannya dan jenis kelamin.
- 3) Faktor eksternal yang mencakup keadaan keluarga karyawan, reaksi dan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan seperti melalui penataran, training dan sebagainya.

Menurut Hariandja (2012;291) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

- 1) Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
- 2) Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
- 3) Rekan sekerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan sekerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
- 4) Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atasan dapat tidak

menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

- 5) Promosi dan pengembangan karir, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka atau terbuka. Ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja
- 6) Lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik dan psikologis.
- 7) *Turnover Intention*, yaitu sikap karyawan terhadap pekerjaannya.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator-indikator yang menentukan kepuasan kerja yaitu (Robbins, 2015: 181-182):

1) Pekerjaan yang secara mental menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang akan menciptakan kebosanan, tetapi pekerjaan yang terlalu banyak menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2) Gaji atau upah yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan

pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu, individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat secara adil, kemungkinan besar karyawan akan mengalami kepuasan dalam pekerjaannya.

2) Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Di samping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat-alat yang memadai.

4) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

Teori “kesesuaian kepribadian-pekerjaan” Holland menyimpulkan bahwa kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dan okupasi akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan. Orang-orang dengan tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka juga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi.

5) Rekan sekerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

Hulin dalam Siagian (2014:74), menyatakan ada lima indikator dari kepuasan kerja yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri

Yang dimana hal itu terjadi bila pekerjaan tersebut memberikan kesempatan individu untuk belajar sesuai dengan minat serta kesempatan untuk bertanggung jawab.

2. Upah/gaji

Dimana sejumlah uang atau gaji yang diterima sesuai dengan beban kerjanya dan seimbang dengan karyawan lain pada organisasi tersebut.

3. Promosi Yaitu kesempatan untuk meningkatkan posisi pada struktur organisasi.

4. Supervisi

Bergantung pada kemampuan atasannya untuk memberikan bantuan teknis dalam memotivasi.

5. Kelompok kerja

Pada dasarnya, kelompok kerja akan berpengaruh pada kepuasan kerja. Rekan kerja yang ramah dan kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja bagi pegawai individu.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa indikator kepuasan kerja pada penelitian ini adalah pekerjaan itu sendiri, upah/gaji, promosi, supervisi dan kelompok kerja.

2. Pengembangan karir

a. Pengertian Pengembangan karir

Pengembangan karir sangat diharapkan oleh setiap karyawan yang bekerja di suatu perusahaan. Pengembangan karir tercermin dalam gagasan bahwa orang selalu ingin bergerak maju dan meningkat dalam pekerjaan yang dipilihnya. Pengembangan karir didalam perusahaan sangat mempengaruhi kualitas sumber daya manusia di perusahaan tersebut. Apabila terdapat suatu proses pengembangan karir yang baik maka keinginan karyawan untuk meningkatkan kinerja semakin tinggi.

Dengan adanya pengembangan karir maka karyawan akan mendapatkan hak-hak yang lebih baik dari apa yang telah mereka dapatkan sebelumnya baik material maupun non material. Hak-hak yang bersifat material dapat berupa kenaikan pendapatan, perbaikan fasilitas dan sebagainya. Sementara hak-hak yang bersifat non material dapat berupa perubahan status sosial, rasa bangga dan sebagainya.

Mangkunegara (2015:77) mengatakan “Pengembangan karir adalah aktifitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka diperusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara

maksimum. Karyawan bekerja di sebuah perusahaan tentunya untuk membantu dirinya menjadi lebih baik dari taraf hidup sebelumnya. Untuk itu karyawan harus memiliki sebuah perencanaan karir masa depan. Rivai (2014:290) mengatakan bahwa “pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan”. Dalam hal ini proses pengembangan karir merupakan usaha seseorang yang dilalui melalui proses dengan meningkatkan kemampuan kerja yang karyawan miliki sehingga mereka mampu meningkatkan kinerja dan berhasil mencapai karir yang diinginkan. Karyawan tidak akan bekerja diperusahaan tersebut apabila tidak terdapat sebuah sistem pengembangan karir yang jelas karena karyawan bekerja untuk mencapai target karir yang mereka inginkan. Mondy (2010:243) “Pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan”.

Pengembangan karir merupakan suatu pendekatan formal didalam sebuah organisasi dimana organisasi mampu menentukan karyawan dengan kualifikasi yang tepat serta pengalaman yang tepat jika dibutuhkan didalam sebuah jabatan. Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan juga merupakan salah satu hal yang mampu membantu karyawan dalam mencapai sasaran karir mereka. Pengertian pengembangan karir menurut Flippo (2013:243) dapat diartikan sebagai “sederetan kegiatan kerja yang terpisah-pisah namun masih

merupakan atau mempunyai hubungan yang saling melengkapi, berkelanjutan, dan memberikan makna bagi kehidupan seseorang”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengertian pengembangan karir pada penelitian ini adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan

b. Faktor-faktor Pengembangan Karir

Siagian (2014:2015) menyatakan ada tujuh cara yang dapat dilakukan untuk melihat dimensi dari pengembangan karir, antara lain:

1. Prestasi Kerja

Faktor yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan adalah pada prestasi kerjanya dalam melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya. Tanpa prestasi yang memuaskan, sukar bagi seorang pekerja untuk diusulkan oleh atasan agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi dimasa depan.

2. Pengenalan oleh Pihak Lain

Adalah berbagai pihak yang berwenang memutuskan layak tidaknya seseorang dipromosikan seperti atasan langsung dan pimpinan bagian kepegawaian yang mengetahui kemampuan dan prestasi kerja seorang pegawai.

3. Kesetiaan Pada Organisasi

Merupakan dedikasi seorang karyawan yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu yang lama.

4. Pembimbing dan Sponsor

Pembimbing adalah orang yang memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya mengembangkan karirnya

5. Dukungan Para Bawahan

Merupakan dukungan yang diberikan para bawahan dalam bentuk mensukseskan tugas manajer yang bersangkutan

6. Kesempatan Untuk Bertumbuh

Merupakan kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya.

7. Berhenti Atas Kemauan Sendiri

Merupakan keputusan seorang karyawan untuk berhenti bekerja dan beralih ke institusi pendidikan lain yang memberikan kesempatan lebih besar untuk mengembangkan karir.

c. Tujuan Pengembangan Karir

Untuk menghadapi tuntutan dan tugas sekarang dan terutama untuk menjawab tantangan masa depan, pengembangan karyawan merupakan keharusan mutlak. Kemutlakan itu tergambar pada berbagai jenis manfaat yang dapat dipetik daripadanya, baik organisasi, para karyawan maupun bagi pertumbuhan dan pemeliharaan hubungan yang serasi antara berbagai kelompok kerja

dalam suatu organisasi. Berarti semuanya bermuara pada peningkatan produktivitas kerja organisasi secara keseluruhan.

Menurut Rivai (2014:290) menyatakan bahwa tujuan dari program karir adalah “Untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia diperusahaan saat ini dan dimasa mendatang”. Karena itu, usaha pembentukan sistem pengembangan karir yang dirancang secara baik akan dapat membantu karyawan dalam menentukan kebutuhan karir mereka sendiri, dan menyesuaikan antara kebutuhan karyawan dengan tujuan perusahaan.

Menurut Sutrisno (2011:182) pengembangan karir bertujuan untuk:

- a. Memberikan kepastian arah karir karyawan dalam kiprahnya di lingkup organisasi.
- b. Meningkatkan daya tarik organisasi atau institusi bagi para karyawan yang berkualitas
- c. Memudahkan manajemen dalam menyelenggarakan program-program pengembangan sumber daya manusia, khususnya dalam rangka mengambil keputusan dibidang karir serta perencanaan sumber daya manusia organisasi atau perusahaan yang selarasa dengan rencana pengembangan organisasi.
- d. Memudahkan administrasi kepegawaian, khususnya dalam melakukan administrasi pergerakan karyawan dalam hal karir promosi, rotasi, ataupun demosi jabatan.

d. Bentuk-bentuk Pengembangan Karir

Bentuk-bentuk pengembangan karir tergantung pada jalur karir yang direncanakan oleh masing-masing organisasi. Bagaimana suatu perusahaan menentukan suatu jalur karir bagi karyawannya tergantung pada kebutuhan dan situasi perusahaan itu sendiri, namun pada umumnya yang sering dilakukan perusahaan adalah melalui pendidikan dan pelatihan, promosi serta mutasi (Nitisemito, 2011:173). Pengertian mengenai ketiga hal tersebut dapat dijelaskan dibawah ini :

1. Pendidikan dan pelatihan adalah suatu kegiatan yang diselenggarakan perusahaan yang dimaksudkan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan para karyawan sesuai dengan pekerjaan masing-masing karyawan.

2. Promosi

Promosi diartikan sebagai perubahan posisi/jabatan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi. Perubahan ini biasanya akan diikuti dengan meningkatnya tanggungjawab, hak, serta status sosial seseorang. Dalam pelaksanaannya, suatu promosi harus didasarkan pada syarat-syarat tertentu yang bagi setiap organisasi dapat berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan organisasi itu sendiri. Adapun syarat yang dipergunakan ini dapat member jaminan bahwa tenaga kerja yang dipromosikan ini layak dan pantas untuk menduduki jabatan/pekerjaan yang akan ditempati. Berikut ini contoh syarat yang harus dipenuhi seorang karyawan

dalam promosi diantaranya kejujuran, loyalitas, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, tanggung jawab, kepemimpinan, kerjasama, dan inisiatif.

3. Mutasi

Mutasi adalah perpindahan pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi yang memiliki tingkat level yang sama dari posisi pekerjaan sebelum mengalami pindah kerja. Kompensasi gaji, tugas dan tanggung jawab yang baru umumnya adalah sama seperti sedia kala. Mutasi dilakukan untuk menghindari kejenuhan karyawan pada rutinitas pekerjaan yang terkadang membosankan serta memiliki fungsi tujuan lain supaya seseorang dapat menguasai dan mendalami pekerjaan lain dibidang yang berbeda pada suatu perusahaan. Mutasi terkadang dapat dijadikan sebagai tahapan awal atau batu loncatan untuk mendapatkan promosi di waktu mendatang.

Hakekatnya mutasi adalah bentuk perhatian pimpinan terhadap bawahan. Tujuan mutasi adalah :

1. Untuk meningkatkan produktivitas karyawan
2. Untuk menciptakan keseimbangan antar tenaga kerja dengan komposisi pekerjaan atau jabatan.
3. Untuk memperluas atau menaambah pengetahuan karyawan
4. Untuk menghilangkan rasa bosan/jenuh terhadap pekerjaannya
5. Untuk memberikan perangsang dalam meningkatkan karir karyawan yang lebih tinggi
6. Untuk menyesuaikan pekerjaan dengan kondisi fisik karyawan

Sebab-sebab pelaksanaan mutasi digolongkan sebagai berikut :

1. Permintaan Sendiri

Mutasi atas permintaan sendiri adalah mutasi yang dilakukan atas keinginan sendiri dari karyawan yang bersangkutan dan dengan mendapat persetujuan pimpinan organisasi. Mutasi permintaan sendiri pada umumnya hanya pemindahan jabatan yang peringkatnya sama baik antarbagian maupun pindah ketempat lain

2. Alih Tugas Produktif (ATP)

Alih tugas produktif (ATP) adalah mutasi karena kehendak pimpinan perusahaan untuk meningkatkan kinerja dengan menempatkan karyawan yang bersangkutan ke jabatan atau pekerjaan yang sesuai dengan kecakapannya.

e. Indikator Pengembangan Karir

Menurut Siagian (2011:68), berbagai indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1) Perlakuan yang adil dalam berkarir

Perlakuan yang adil itu hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan pegawai.

2) Keperdulian para atasan langsung

Para pegawai pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karir masing-masing. Salah satu bentuk keperdulian itu adalah memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan tugas masing-masing

sehingga para pegawai tersebut mengetahui potensi yang perlu diatasi. Pada gilirannya umpan balik itu merupakan bahan penting bagi para pegawai mengenai langkah awal apa yang perlu diambilnya agar kemungkinannya untuk dipromosikan menjadi lebih besar.

3) Informasi tentang berbagai peluang promosi

Para pegawai pada umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. Akses ini sangat penting terutama apabila lowongan yang tersedia diisi melalui proses seleksi internal yang sifatnya kompetitif. Jika akses demikian tidak ada atau sangat terbatas para pegawai akan mudah beranggapan bahwa prinsip keadilan dan kesamaan dan kesempatan untuk dipertimbangkan.

4) Adanya minat untuk dipromosikan

Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para pegawai untuk pengembangan karir ialah pendekatan yang fleksibel dan proaktif. Artinya, minat untuk mengembangkan karir sangat individualistik sifatnya. Seorang pegawai memperhitungkan berbagai faktor seperti usia, jenis kelamin, jenis dan sifat pekerjaan sekarang, pendidikan dan pelatihan yang ditempuh, jumlah tanggungan dan berbagai faktor lainnya. Berbagai faktor tersebut dapat berakibat pada besarnya minat seseorang untuk mengembangkan karirnya.

5) Tingkat kepuasan

Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda. Perbedaan tersebut merupakan akibat tingkat kepuasan, dan dalam konteks terakhir tidak selalu berarti keberhasilan mencapai posisi yang tinggi dalam organisasi, melainkan pula berarti bersedia menerima kenyataan bahwa karena berbagai faktor pembatasan yang dihadapi oleh seseorang. Pegawai merasa puas apabila ia dapat mencapai tingkat tertentu dalam karirnya meskipun tidak banyak anak tangga karir yang berhasil dinaikinya. Tegasnya, seseorang bisa merasa puas karena mengetahui bahwa apa yang dicapainya itu sudah merupakan hasil yang maksimal dan berusaha mencapai anak tangga yang lebih tinggi merupakan usaha yang akan sia-sia karena mustahil untuk dicapai.

Menurut Veitzhal Rivai (2014:290) indikator pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan karir
2. Manajemen Karir

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa indikator pengembangan karir pada penelitian ini adalah perencanaan karir dan manajemen karir.

3. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Sistem kompensasi berpotensi sebagai salah satu sarana terpenting dalam membentuk perilaku dan mempengaruhi kinerja. Namun demikian banyak organisasi mengabaikan potensi tersebut dengan suatu persepsi bahwa “kompensasi tidak lebih sekadar *a cost* yang harus diminimisasi”. Tanpa disadari beberapa organisasi yang mengabaikan potensi penting dan berpersepsi keliru telah menempatkan sistem tersebut justru sebagai sarana meningkatkan perilaku yang tidak produktif atau *counier productive*. Akibatnya muncul sejumlah persoalan personal misalnya *low employee motivation, poor job performance, high turn over, irresponsible behaviour* dan bahkan *employee dishonesty* yang diyakini berakar dari sistem kompensasi yang tidak proporsional. Secara umum kompensasi merupakan sebagian kunci pemecahan bagaimana membuat anggota berbuat sesuai dengan keinginan organisasi. Sistem kompensasi ini akan membantu menciptakan kemauan di antara orang-orang yang berkualitas untuk bergabung dengan organisasi dan melakukan tindakan yang diperlukan organisasi. Secara umum berarti bahwa karyawan harus merasa bahwa dengan melakukannya, mereka akan mendapatkan kebutuhan penting yang mereka perlukan. Dimana didalamnya termasuk interaksi sosial, status, penghargaan, pertumbuhan dan perkembangannya.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2011:49), kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari

perusahaannya sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang telah diberikannya kepada perusahaan tersebut. Menurut Werther and Davis dalam Hasibuan (2014:89), "*Compensation is what employee receive in exchange of their work*". *Whether hourly wages or periodic salaries, the personnel department usually designs and administers employee compensation*". (Kompensasi adalah upah yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia). Selanjutnya Dessler (2010:60), menyatakan bahwa "Kompensasi karyawan merujuk kepada semua bentuk bayaran atau imbalan bagi karyawan dan berasal dari pekerjaan mereka".

Selanjutnya Hasibuan (2014:92), menyatakan bahwa, "Kompensasi adalah semua pendapatan berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan".

Menurut Panggabean dalam Sutrisno (2011:63), kompensasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

1. Kompensasi langsung, yaitu kompensasi yang langsung dirasakan oleh penerimanya, yakni berupa gaji, tunjangan, insentif merupakan hak karyawan dan kewajiban perusahaan untuk membayarnya.
 - a. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.
 - b. Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya, karena karyawannya tersebut

dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan.

c. Insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasinya di atas standar.

2. Kompensasi Tidak Langsung, yaitu kompensasi yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan, yakni *benefit* dan *services* (tunjangan pelayanan). *Benefit* dan *services* adalah kompensasi tambahan (*financial* atau *non financial*) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, olahraga dan darma wisata (*family gathering*).

b. Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Malayu Hasibuan (2014:130) secara garis besar membagi kompensasi menjadi tiga jenis, yaitu :

1) Kompensasi Langsung

Penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap

2) Kompensasi Tidak Langsung

Pemberian bagian keuntungan atau manfaat bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang.

3) Insentif

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

Mathis dan Jackson (2011:89), berpendapat bahwa pada dasarnya kompensasi dapat dikelompokkan dalam dua kelompok, yaitu “kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung”. Kompensasi langsung berupa gaji pokok dan gaji variabel, dan kompensasi tidak langsung berupa tunjangan, dengan penjelasan sebagai berikut :

1) Gaji Pokok

Kompensasi langsung yang diterima karyawan sebagai kompensasi dasar disebut gaji pokok. Gaji merupakan salah satu hal yang mendorong atau memotivasi karyawan untuk bekerja atau mengabdikan secara menyeluruh terhadap perusahaan. Menurut Simamora (2012:307), “Gaji adalah imbalan kepada pegawai yang diberikan atas tugas-tugas administrasi dan pimpinan yang jumlahnya biasanya tetap secara bulanan.” Handoko (2014:373), “Gaji umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan atau sebuah hak yang diberikan oleh sebuah atau instansi kepada pegawai”. Mardi (2011:107) mengemukakan bahwa “Gaji adalah sebuah bentuk pembayaran atau sebuah hak yang diberikan oleh sebuah perusahaan atau instansi kepada pegawai.”

Dari paparan di atas dapat disimpulkan bahwa gaji pokok merupakan suatu kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kinerja yang telah

diberikan kepada perusahaan. Kompensasi tersebut diberikan kepada karyawan biasanya dalam kurun waktu selama satu bulan. Imbalan finansial lain yang diberikan perusahaan kepada karyawan adalah upah. Menurut Simamora (2012:307), “Upah adalah imbalan kepada buruh yang melakukan pekerjaan kasar dan lebih banyak mengandalkan kekuatan fisik dan biasanya jumlahnya ditetapkan secara harian, satuan atau borongan.” Handoko (2014:373) mengemukakan bahwa “Upah umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh).”

Dari berbagai uraian diatas dapat disimpulkan bahwa, upah adalah kompensasi yang dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja, atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh karyawan.

2) Gaji Variabel

Jenis gaji yang lain yang diberikan secara langsung adalah gaji variabel atau biasa disebut bonus atau insentif. Sedangkan untuk eksekutif, pada umumnya mendapatkan imbalan yang sifatnya jangka panjang seperti kepemilikan saham.

3) Tunjangan

Tunjangan karyawan adalah imbalan tidak langsung, seperti asuransi kesehatan, uang cuti atau uang pensiun, yang diberikan kepada karyawan sebagai bagian dari keanggotaannya di organisasi.

c. Tujuan Kompensasi

Menurut Werther and Davis (1996), "*The objectives of compensation management are to help the organization achieve strategic while ensuring internal and external equity*". (Tujuan kompensasi adalah untuk membantu organisasi mencapai tujuan keberhasilan strategis organisasi dan menjamin terjadinya keadilan internal dan eksternal).

Menurut Sofyandi (2013:59), "Tujuan diadakannya pemberian kompensasi adalah :

- 1) Untuk menjalin ikatan kerjasama antara pimpinan dengan karyawan. Artinya bahwa dengan terjalinnya kerjasama secara formal akan terbentuk komitmen yang jelas mengenai hak dan kewajiban yang harus dipikul masing-masing,
- 2) Memberikan kepuasan kepada karyawan. Artinya bahwa melalui kepuasan yang dirasakan para karyawan, maka karyawan akan memberikan prestasinya yang terbaik,
- 3) Untuk memotivasi karyawan dalam bekerja, artinya agar karyawan bersemangat dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhannya,
- 4) Untuk menciptakan disiplin kerja bagi karyawan.

d. Indikator Penilaian Kompensasi

Indikator penilaian dari kompensasi menurut Michael dan Harold dalam Hasibuan (2013:96) terbagi dalam dua bentuk yaitu :

1. Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung merupakan kompensasi yang tidak hanya berbentuk uang, seperti gaji, bonus dan komisi, melainkan segala bentuk penguat fisik (*physical reinforcer*), misalnya fasilitas parkir, telepon, dan ruang kantor yang nyaman serta berbagai macam bentuk tunjangan misalnya pensiun, asuransi kesehatan.

2. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung berhubungan dengan kebutuhan berinteraksi dengan orang lain. Bentuk kompensasi ini antara lain status, pengakuan sebagai ahli dibidangnya, penghargaan atas prestasi, promosi, kepastian masa jabatan, rekreasi, pembentukan kelompok-kelompok pengambilan keputusan, dan kelompok khusus yang dibentuk untuk memecahkan permasalahan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2010:86) ada beberapa indikator kompensasi, yaitu:

1) Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi, rata-rata atau rendah tergantung pada kondisi perusahaan. Artinya, tingkat pembayaran tergantung pada kemampuan perusahaan membayar jasa pegawainya.

2) Struktur Pembayaran

Struktur pembayaran berhubungan dengan rata-rata bayaran, tingkat pembayaran dan klasifikasi jabatan di perusahaan.

3) Penentuan Bayaran Individu

Penentuan pembayaran kompetensi individu perlu didasarkan pada rata-rata tingkat bayaran, tingkat pendidikan, masa kerja, dan prestasi kerja pegawai.

4) Metode Pembayaran

Ada dua metode pembayaran, yaitu metode pembayaran yang didasarkan pada waktu (per jam, per hari, per minggu, per bulan). Kedua metode pembayaran yang didasarkan pada pembagian hasil.

5) Kontrol Pembayaran

Kontrol pembayaran merupakan pengendalian secara langsung dan tidak langsung dari biaya kerja. Pengendalian biaya merupakan faktor utama dalam administrasi upah dan gaji. Tugas mengontrol pembayaran adalah pertama, mengembangkan standar kompensasi dan meningkatkan fungsinya. Kedua, mengukur hasil yang bertentangan dengan standar yang tetap. Ketiga, meluruskan perubahan standar pembayaran upah.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa indikator kompensasi pada penelitian ini adalah kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

4. Turnover Intention

a. Pengertian *turnover intention*

Menurut Robbins dan Judge (2015:78), menyatakan bahwa :“*Turnover intention* adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang

disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain”. Menurut Harnoto (2012:98), menyatakan bahwa :“*Turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya turnover intention ini dan diantaranya adalah untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik”. Kemudian Mathis dan Jackson (2011:90) menyatakan bahwa :“*Turnover intention* merupakan proses dimana karyawan-karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan”. Sedangkan menurut Mobley (2011:15), menyatakan bahwa :“*Turnover intention* adalah hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan perusahaan dimana dia bekerja namun belum diwujudkan dalam tindakan nyata.”

Menurut Rivai (2014:238) *turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah darisatu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri.

b. Indikator *turnover intention*

Mobley (2011:150) mengemukakan, ada tiga indikator yang digunakan untuk mengukur *turnover intention*, yaitu :

1) Pikiran-pikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*)

Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian

karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini sehingga mengakibatkan tinggi rendahnya intensitas untuk tidak hadir ke tempatnya bekerja.

2) Keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*)

Mencerminkan individu untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berfikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.

3) Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*)

Mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, cepat atau lambat akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention* Karyawan

Menurut Mobley (2011:152) beberapa faktor yang menjadi penyebab keinginan pindah kerja (*Turnover Intention*) adalah sebagai berikut :

1) Karakteristik Individu

Organisasi adalah wadah yang memiliki tujuan yang ditentukan secara bersama oleh orang-orang yang terlibat didalamnya. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka diperlukan adanya interaksi yang berkesinambungan dari unsur-unsur organisasi. Karakter individu

yang mempengaruhi keinginan pindah kerja antara lain seperti umur, pendidikan, status perkawinan.

2) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat meliputi lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, konstruksi, bangunan, dan lokasi pekerjaan. Sedangkan lingkungan sosial meliputi sosial budaya di lingkungan kerjanya, dan kualitas kehidupan kerjanya.

3) Kepuasan Kerja

Pada tingkat individual, kepuasan merupakan variabel psikologi yang paling sering diteliti dalam suatu model *intention to leave*. Aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan akan gaji dan promosi, kepuasan atas supervisor yang diterima, kepuasan dengan rekan kerja dan kepuasan akan pekerjaan dan isi kerja.

4) Komitmen organisasi

Perkembangan selanjutnya dalam studi *intention to leave* memasukkan konstruk komitmen organisasional sebagai konsep yang turut menjelaskan proses tersebut sebagai bentuk perilaku, komitmen organisasional dapat dibedakan dari kepuasan kerja. Komitmen mengacu pada respon emosional (affective) individu kepada keseluruhan organisasi, sedangkan kepuasan mengarah pada respon emosional atas aspek khusus dari pekerjaan.

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2011:231) dikatakan bahwa ada beberapa komponen yang mempengaruhi karyawan dalam memutuskan apakah akan bertahan atau meninggalkan perusahaan.

Komponen tersebut adalah sebagai berikut :

- 1) Komponen organisasional, hal yang menyangkut strategi perusahaan dalam MSDM dan keamanan kerja karyawan (*job security*)
- 2) Hubungan karyawan, meliputi perlakuan yang adil dan hubungan antar rekan kerja.
- 3) Peluang karir, meliputi perencanaan karir.
- 4) Penghargaan, meliputi gaji, tunjangan dan bonus (kompensasi)
Rancangan tugas dan pekerjaan, kondisi kerja dan tanggung jawab kerja.

d. Dampak *Turnover Intention* Karyawan

Menurut Mobley (2011:153) tinggi rendahnya *turnover intention* akan membawa beberapa dampak pada karyawan maupun perusahaan, antara lain:

- 1) Beban kerja.

Jika *turnover intention* karyawan tinggi, beban kerja untuk karyawan bertambah karena jumlah karyawan berkurang. Semakin tinggi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, maka semakin tinggi pula beban kerja karyawan selama itu.

- 2) Biaya penarikan karyawan.

Menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan mempelajari penggantian karyawan yang mengundurkan diri.

3) Biaya latihan

Menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih. Pelatihan ini diberikan untuk karyawan baru. Jika *turnover intention* tinggi dan banyak karyawan yang keluar dari perusahaan, maka akan mengakibatkan peningkatan pada biaya pelatihan karyawan.

4) Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan.

Dalam hal ini, berkurangnya jumlah karyawan akan mengurangi jumlah produksi atau pencapaian target penjualan. Ini akibat dari tingginya *turnover intention*. Terlebih bila karyawan yang keluar adalah karyawan yang memiliki tingkat produktivitas yang tinggi.

5) Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru.

Akibat dari tingginya *turnover* karyawan membuat perusahaan mengeluarkan biaya – biaya yang sebenarnya bias dihindari jika dapat mengelila SDM dengan baik agar karyawan dapat bertahan lama di perusahaan.

6) Memicu stress karyawan.

Stress karyawan dapat terjadi karena karyawan lama harus beradaptasi dengan karyawan baru. Dampak yang paling buruk dari stress ini adalah memicu karyawan yang tinggal untuk berkeinginan keluar dari perusahaan

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1. Mapping

No	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Pengembangan Karir Terhadap <i>Turnover Intention</i> Dengan Kepuasan Kerja Sebagai variabel Intervening (Studi pada Karyawan Human Resources Departement PT. Pratama Abadi Industri, Tangerang – Banten) (Parmanasari dan Suryani, 2018)	1. Komepnsasi Finansial 2. Pengembangan karir 3. kepuasan kerja	1. <i>Turnover Intention</i>	path analysis	Hasil penelitian dengan tingkat signifikansi 0,05% diperoleh kesimpulan: (1) kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (2) pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (3) kompensasi finansial memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i> (4) pengembangan karier memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> (5) kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> (6) kepuasan kerja tidak memediasi hubungan kompensasi (7) kepuasan tidak memediasi hubungan pengembangan karier untuk <i>turnover intention</i> dan efeknya tidak diperoleh secara signifikan
2	Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Widayati dan Yunia, 2016)	1. Kompensasi 2. Budaya organisasi	1. <i>Turnover Intention</i>	Analisis regresi linier Berganda	Hasil ini menunjukkan bahwa secara parsial, variabel kompensasi memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap <i>turnover Intention</i> . Budaya organisasi variabel memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover Intention</i> .

3.	Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya terhadap Turnover Intention (Yasar, Nugraheni, 2017)	1. Kepuasan gaji 2. Pengembangan karir	1. Kepuasan kerja 2. Turnover Intention	Analisis regresi berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan gaji dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, keduanya juga memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan kantor pusat Bank Central Jawa. Variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini, juga memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi turnover karyawan kantor pusat Bank Central Jawa. Variabel-variabel ini memberikan pengaruh 28,8% terhadap kepuasan kerja dan 46,9% terhadap turnover intention. Sisanya 71,2% untuk variasi kepuasan kerja dan 53,1% untuk variasi turnover intention dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Dari hasil analisis jalur menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh kepuasan membayar terhadap turnover intention dengan nilai t tabel sebesar 1,93, sedangkan untuk variabel pengembangan karir terbukti dimediasi oleh kepuasan kerja dengan t tabel sebesar 5,41.
4	Pengaruh Stres kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Studi pada karyawan Kontrak PT. gagah Satria	1. Stres kerja 2. Kompensasi 3. Kepuasan kerja	1. <i>Turnover Intention</i>	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari ketiga variabel independen, stres kerja memiliki

	Manunggal Banjarmasin (Khaidir, Sugiati, 2016)				pengaruh dominan dibandingkan dengan dua variabel independen lainnya. Dan ada pengaruh yang signifikan secara simultan dari tiga variabel independen terhadap niat turnover karyawan.
5.	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan kerja dan Pengembangan karir Terhadap Kepuasan kerja dan Turnover Intention (Studi pada Karyawan MNC Bank Wilayah Sumatera) (Rukmini, Hendriani, 2017)	1. Kompensasi 2. Lingkungan kerja 3. Pengembangan karir	1. Kepuasan kerja 2. Turnover Intention	Analisis regresi linier Berganda	Hasil percobaan ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki dampak langsung pada kepuasan kerja dan intensi turnover. Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>analysys path</i> mengurangi kepuasan kerja mampu <i>turn over intention</i> , serta kompensasi, lingkungan kerja dan pengembangan karir dapat meningkatkan kepuasan kerja dan menurunkan turnover intention.

Sumber: Data diolah (2019)

C. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Pengembangan karir Terhadap Kepuasan kerja

Pengembangan karir berpengaruh terhadap Kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Parmanasari dan Suryani, (2018) yang mengungkapkan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Juga diungkapkan oleh Rukmini, Hendriani (2017) bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan pengembangan karir dapat meningkatkan kepuasan kerja dan menurunkan *turnover intention*. Jadi pengembangan karir yang jelas dan terencana sistematis dapat meningkatkan kepuasan kerja.

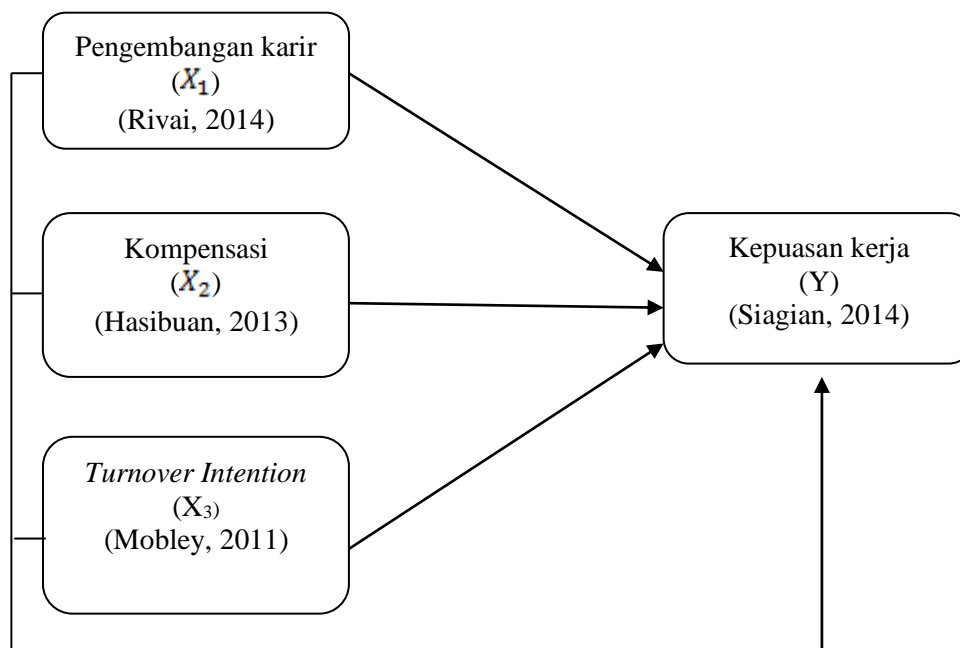
2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja

Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Parmanasari dan Suryani, (2018) yang mengungkapkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Juga diungkapkan oleh Rukmini, Hendriani (2017) bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan pengembangan karir dapat meningkatkan kepuasan kerja dan menurunkan *turnover intention*. Jadi kompensasi yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja.

3. Pengaruh *Turnover Intention* Terhadap Kepuasan Kerja

Turnover Intention berpengaruh terhadap Kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Parmanasari dan Suryani, (2018) yang mengungkapkan bahwa pengembangan karier memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Juga diungkapkan oleh Rukmini, Hendriani (2017) bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan pengembangan karir dapat meningkatkan kepuasan kerja dan menurunkan *turnover intention*. Jadi pengembangan karir yang jelas dan terencana sistematis dapat menurunkan *turnover intention*.

Berbagai pengertian yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti membuat suatu hubungan dari variabel-variabel di atas yang bentuknya berasal dari perumusan masalah, tujuan penelitian dan hipotesis penelitian yang digambarkan menjadi sebuah kerangka konseptual penelitian yaitu :



Sumber : data diolah penulis, 2019

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian

D. Hipotesis

Berdasarkan analisis antara landasan teori, kerangka konseptual terhadap perumusan masalah maka hipotesis atau jawaban sementara dari permasalahan dalam penelitian ini yang diajukan yaitu :

1. Pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Panin Lestari Internusa, Tbk.
2. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Panin Lestari Internusa, Tbk.
3. *Turnover intention* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Panin Lestari Internusa, Tbk..
4. Pengembangan karir, kompensasi dan *turnover intention* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Panin Lestari Internusa, Tbk.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan dengan menggunakan metode penelitian yang telah dirancang sesuai dengan variabel yang akan diteliti agar didapat hasil yang akurat. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012:8) bahwa penelitian deskriptif kuantitatif merupakan sebagai metode penelitian berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan tentang pengaruh pengembangan karir, kompensasi, kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dari suatu objek penelitian pada PT. Panin Lestari Internusa, Tbk yang dilakukan melalui pengumpulan data dan analisis kuantitatif (kuesioner) serta pengujian dengan menggunakan analisis jalur.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Panin Lestari Internusa, Tbk Medan yang beralamat di Sun Plaza, Jl. KH. Zainul Arifin No.7, Madras Hulu, Medan Polonia, Kota Medan, Sumatera Utara 20152. Adapun waktu penelitian ini dimulai dari bulan Maret 2019 sampai dengan Agustus 2019.

Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian

Keterangan	Tahun 2019																							
	Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Penyusunan proposal	■	■	■	■																				
Bimbingan dan Perbaikan Proposal					■	■	■	■																
Seminar Proposal									■	■														
Pengumpulan Data											■	■	■	■										
Pengelolaan dan Analisis Data													■	■	■	■	■	■						
Bimbingan Skripsi																					■	■		
Penyelesaian Skripsi																					■	■	■	■
Sidang Meja Hijau																								■

C. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang atau objek yang mempunyai variasi antara satu dengan yang lainnya dalam kelompok itu (Sugiyono, 2012:60). Dari perumusan masalah, kerangka pemikiran dan hipotesis yang telah diajukan, maka variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel Bebas (Independen)

Menurut Sugiyono (2012:65), variabel bebas atau independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel terikat (dependen). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebasnya adalah pengembangan karir (X_1) dan kompensasi (X_2).

a. Pengembangan karir (X_1)

Menurut Rivai (2014:290) mengatakan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

b. Kompensasi (X_2)

Menurut Hasibuan (2013:92), menyatakan bahwa, "Kompensasi adalah semua pendapatan berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan".

c. *Turnover intention* (X_3)

Menurut Mobley (2011:15), menyatakan bahwa : "*Turnover intention* adalah hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan perusahaan dimana dia bekerja namun belum diwujudkan dalam tindakan nyata.

2. Menurut Sugiyono (2012:66), variabel terikat atau dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (independen). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikatnya adalah kepuasan kerja. Menurut Siagian (2014:295), Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya.

. Untuk lebih jelasnya mengenai operasional variable pada penelitian ini dapat dilihat pada table 3.2 berikut ini:

Tabel 3.2 Defenisi Operasional Variabel Penelitian

VARIABEL	DEFINISI VARIABEL	Indikator	SKALA UKUR
Pengembangan karir (X ₁)	Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan (Rivai, 2014:290)	1. Perencanaan karir 2. Manajemen karir (Rivai, 2014:290)	<i>Likert</i>
Kompensasi (X ₂)	Kompensasi adalah semua pendapatan berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan (Hasibuan,2013:92)	1. Kompensasi langsung 2. Kompensasi tidak langsung (Hasibuan,2013:92)	<i>Likert</i>
<i>Turnover Intention</i> (X ₃)	<i>Turnover intention</i> adalah hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan perusahaan dimana dia bekerja namun belum diwujudkan dalam tindakan nyata. (Mobley,2011:15)	1. Pikiran-pikiran untuk berhenti 2. Keinginan untuk meninggalkan 3. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain ((Mobley,2011:15)	<i>Likert</i>
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya (Siagian, 2014:295)	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Upah/gaji 3. Promosi 4. Supervisi 5. Kelompok kerja (Siagian, 2014:295)	<i>Likert</i>

Sumber: Data diolah penulis, 2019

D. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2012:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di

SOGO Department Store Sun Plaza adalah sebanyak 762 orang *Frontliner* dan 201 orang *Back Office*. yang berjumlah 963 orang.

Di dalam penelitian ini teknik penentuan sampel yang digunakan adalah menggunakan rumus Slovin yaitu:

$$+n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Taraf kesalahan (standar error 10%)

Maka jumlah sampel yang diperoleh adalah:

$$n = \frac{963}{1 + 963(0,1)^2} = 90,592 \text{ orang} = 91 \text{ orang}$$

Maka jumlah sampel yang akan diambil berjumlah 91 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dari penelitian ini adalah:

1. Daftar pertanyaan (*questionnaire*), yaitu data yang didapatkan dengan cara mengajukan pertanyaan secara tertulis kepada responden. Menurut Sugiyono (2012 :87), "Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya". Dalam hal ini responden adalah karyawan di SOGO Department Store Sun Plaza yang dijadikan sampel penelitian.
2. Studi dokumentasi, yaitu Data yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian adalah. data kuantitatif, sedangkan sumber data berasal dari data primer dan data sekunder.

- a. Data primer, yakni data yang diperoleh secara langsung dari responden yang terpilih di lokasi penelitian. Data primer didapatkan secara langsung melalui wawancara langsung dan penyebaran angket.
- b. Data sekunder, yakni data yang diperoleh melalui studi dokumentasi, baik dari buku, jurnal-jurnal penelitian, majalah, dan situs internet untuk mendukung penelitian ini.

F. Teknik Analisis Data.

1. Uji Kualitas data

a. Uji Validitas.

Uji validitas berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dapat digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Uji validitas dihitung dengan menggunakan korelasi product moment.

Sugiyono (2012:15) mensyaratkan nilai r yang diperoleh dikonsultasikan dengan nilai r kritis = 0,30 Pada taraf signifikan 5% , jika r hitung $\geq r$ kritis maka data valid jika r hitung $\leq r$ kritis maka data tidak valid.

b. Uji Reliabilitas.

Uji reliabilitas berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama sehingga instrumen penelitian tersebut telah dianggap benar. Pengujian ini menentukan konsistensi atas suatu instrumen penelitian. Uji reliabilitas menggunakan Alpa Cronbach. Syarat minimum untuk nilai

Cronbach Alpha adalah 0,6 jika nilai Cronbach Alpha diatas 0,6 maka pertanyaan dinyatakan Reliabel.

2. Metode Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis statistik regresi linier berganda. Regresi Linear Berganda ditujukan untuk menentukan hubungan linear antar beberapa variabel bebas dengan variabel terikat.

Persamaan yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y	= Kepuasan kerja
a	= Konstanta
b ₁ b ₂ b ₃	= Koefisien regresi berganda
X ₁	= Pengembangan karir
X ₂	= Kompensasi
X ₃	= <i>Turnover intention</i>
e	= Standar error

Suatu perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H₀ ditolak), sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H₀ diterima.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis *ordinary least square (OLS)* (Situmorang & Lufti, 2014:114). Analisis regresi yang tidak berdasarkan OLS tidak memerlukan persyaratan asumsi klasik, misalnya regresi *logistic* atau regresi ordinal. Uji asumsi klasik dilakukan untuk melihat atau menguji suatu model yang termasuk layak atau tidak digunakan

dalam penelitian Uji asumsi klasik dilakukan sebelum melakukan analisis regresi, agar didapat perkiraan yang tidak biasa dan efisiensi maka dilakukan pengujian asumsi klasik yang harus dipenuhi yaitu

a. Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Jika data ternyata tidak berdistribusi normal, maka analisis non parametrik dapat digunakan termasuk model – model regresi. Mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan melalui:

1) Histogram Normal Curve.

Normalitas data bila dilihat dari cara ini dapat ditentukan berdasarkan bentuk gambar kurva. Data dikatakan normal jika bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderungimbang, baik pada sisi kiri maupun sisi kanan, dan kurva berbentuk menyerupai lonceng yang hampir sempurna.

2) Uji P-Plot, uji normalitas dapat dilihat dengan memperhatikan penyebaran data (titik) pada *P-Plot of Regression Standardized Residual* melalui SPSS versi 17.0. dimana:

a) Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b) Jika data (titik) menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

- 3) Uji *Kolmogorof Smirnov* (K-S), dilakukan untuk mengetahui data normal atau tidak, dapat dilihat dari nilai profitabilitasnya. Data adalah normal, jika nilai K-S adalah (Asymp. Sig (2 Tailed) > (α) 0,05).

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas pada prinsipnya ingin menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Jika varians sama, dan yang seharusnya tidak terjadi maka dikatakan ada homokedastisitas, sedangkan jika varians tidak sama dikatakan heteroskedastisitas (Situmorang & Lufti , 2014:121-122)

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan grafik Scatterplot dengan ketentuan dari grafik yang disajikan terlihat titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta menyebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak di pakai (Situmorang & Lufti , 2014:125)

c. Uji Multikolinieritas

Artinya variabel independen yang satu dengan yang lain dalam model regresi berganda tidak saling berhubungan secara sempurna. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala *multikolinieritas* dapat dilihat dari besarnya nilai *tolerance* dan *VIF* (*Variance Inflation Factor*) melalui program *SPSS*. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai umum yang bisa dipakai adalah nilai *Tolerance* > 0,1 atau nilai *VIF* <

5, maka tidak terjadi multikolinearitas (Situmorang & Lufti, 2008:147, 153).

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X_1, X_2, X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y) secara serentak. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai F_{tabel} dengan F_{hitung} . Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut :

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$, artinya secara serentak tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, artinya secara serentak terdapat hubungan yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

b. Uji Signifikan Parsial (Uji - t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara parsial (individual) terhadap variasi variabel dependen. kriteria pengujiannya adalah:

$H_0 : b_1 = 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_a : b_1 \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan adalah:

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Jika Koefisien Determinasi (R^2) semakin besar (mendekati satu) menunjukkan semakin baik kemampuan variabel X menerangkan variabel Y dimana $0 < R^2 < 1$. Sebaliknya, jika R^2 semakin kecil (mendekati nol), maka akan dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat PT. Panen Lestari Internusa (SOGO)

PT. Panen Lestari Internusa merupakan perusahaan retail yang mengelola SOGO salah satunya SOGO Sun Plaza Medan. SOGO pertama kali didirikan pada tahun 1830 di Jepang dengan nama *Yamatoya*, kemudian pada tahun 1895 berubah nama menjadi SOGO. Nama SOGO berasal dari nama pendiri SOGO *Departement Store* yaitu **Mr. Ihei SOGO** dari Osaka, Jepang.

Pada awalnya SOGO berasal dari usaha kecil-kecilan, yang hanya menjual dua atau tiga potong baju yang ditenun sendiri. Disebabkan karena semakin hari semakin banyaknya pesanan atau orderan dari masyarakat setempat maka Mr. Ihei SOGO memiliki keinginan untuk membuka cabang usaha yang lebih besar dari keuntungan yang diperolehnya dan pada nyatanya usaha yang didirikan mampu berkembang dengan pesat di Jepang. Kemudian pemilik SOGO tersebut memiliki cita-cita untuk mengembangkan usahanya seluas mungkin di luar Jepang.

Di Jepang, SOGO memiliki 11 toko yaitu di Yokohama, Hachioji, Chiba, Kashiwa, Omiya, Kawaguchi, Kobe, Seishin, Hiroshima, Kure, dan Tokushima. SOGO yang berada diluar Jepang yaitu Jakarta,

Surabaya, Medan, Bali, Bandung, Bangkok (dua toko), Kuala Lumpur, Beijing, Wuhan, Taipei, Taiching, dan yang lainnya.

Di Indonesia terdapat beberapa cabang SOGO yang berada di bawah PT. Panen Lestari Internusa, yaitu:

1. SOGO Kelapa Gading, Jakarta.
2. SOGO Plaza Senayan, Jakarta.
3. SOGO Plaza Tunjungan, Surabaya.
4. SOGO Sun Plaza, Medan.
5. SOGO Pondok Indah Mall 2, Jakarta.
6. SOGO Bali Collection, Bali.
7. SOGO Paris van Java, Bandung.
8. SOGO Galaxy Mall, Surabaya.
9. SOGO Discovery Mall, Bali.

b. Visi dan Misi PT. Panen Lestari Internusa (SOGO) Medan.

Visi menggambarkan akan menjadi apa suatu organisasi di masa depan. Visi bersifat sederhana, menumbuhkan rasa wajib, memberikan tantangan, praktis dan realistik, dan ditulis dalam suatu kalimat pendek.

Visi SOGO adalah:

1. Cita-cita untuk mengembangkan usaha yang seluas-luasnya.
2. Mensejahterakan kehidupan karyawan (kemakmuran tiada akhir).
3. Memberikan kepuasan kepada konsumen.
4. Menjadi yang terbaik di bidang retail.

Misi menjelaskan lingkup, maksud atau batas bisnis organisasi, yaitu kebutuhan pelanggan apa yang akan dipenuhi oleh organisasi, siapa dan di mana; serta produk inti apa yang dihasilkan, dengan teknologi inti dan kompetensi inti apa. Misi ditulis sederhana, ringkas, terfokus. Unsur-unsur misi meliputi produk inti, kompetensi inti, dan teknologi inti. Yang dimaksud dengan produk inti adalah barang atau jasa yang dipersepsi bernilai tinggi oleh pelanggan, berupa komponen kunci dilindungi hak paten dan menghasilkan laba terbesar. Kompetensi inti adalah kemampuan kunci yang dimiliki organisasi dalam menghasilkan produk inti. Sedang teknologi inti adalah *know-how*, perangkat keras dan perangkat lunak yang menjadi basis kompetensi inti.

Misi SOGO adalah:

1. Memberikan kepuasan kepada pelanggan.
2. Mensejahterakan kehidupan para karyawan yaitu kemakmuran tiada akhir.

c. Motto dan Logo PT. Panen Lestari Internusa (SOGO) Medan.

Selain visi dan misi, SOGO juga memiliki motto, yaitu:

1. Niko-niko : *Service with a smile* yaitu melayani dengan senyuman.
2. Haki-haki : *Lively Service* yaitu melayani dengan semangat.
3. Kibi-kibi : *Prompt Service* yaitu melayani dengan segera.

Logo SOGO adalah:



Keterangan:

SOGO mempunyai logo yang disebut dengan *Maruchikiri* yang berasal dari kata “maru” yang berarti lingkaran, dan kata “chikiri” yang berarti keberuntungan. Jadi, logo tersebut melambangkan keberuntungan yang tiada akhir.

d. SOGO Sun Plaza Medan

SOGO telah hadir di Medan sekitar lima tahun tepatnya mulai tanggal 15 Maret 2004 yang berada di salah satu pusat perbelanjaan termewah di kota Medan yaitu Sun Plaza. SOGO Sun Plaza Medan sampai sekarang masih tetap menjaga eksistensinya dalam memenuhi semua kebutuhan masyarakat pada umumnya dan khususnya pelanggan setianya yaitu dengan mengutamakan kepuasan pelanggan.

SOGO Sun Plaza Medan terdiri dari lima lantai, yaitu:

1. Level 3 yaitu Home and Children Department

Menyediakan berbagai peralatan rumah tangga, seperti tempat tidur, sofa, peralatan dapur, serta berbagai perlengkapan bayi dan anak-anak, mulai dari pakaian sampai mainan.

2. Level 2 yaitu Men's Wear Department

Menyediakan berbagai perlengkapan pria, mulai dari pakaian formal hingga *casual*, *underware*, *accessories* pria yang terbuat dari kulit

seperti tali pinggang, dompet, dan tas. Tersedia juga berbagai koper dengan merk ternama dan terdapat juga Planet Sport.

3. *level 1* yaitu *Ladies Wear Department*

Menyediakan pakaian wanita, seperti pakaian formal, casual, lingery, dan terdapat pula Next dan Mark&Spencer.

4. *Ground Floor* dan *Lower Ground* yaitu *Ladies Sundries & Cosmetics Department*

Ground Floor menyediakan *cosmetics*, parfum dan *beauty care*. Information Counter juga terdapat pada lantai ini. *Lower Ground* menyediakan sepatu dan tas wanita, *accessories* dan jam tangan.

e. Struktur Organisasi PT. Panen Lestari Internusa (SOGO) Sun Plaza Medan

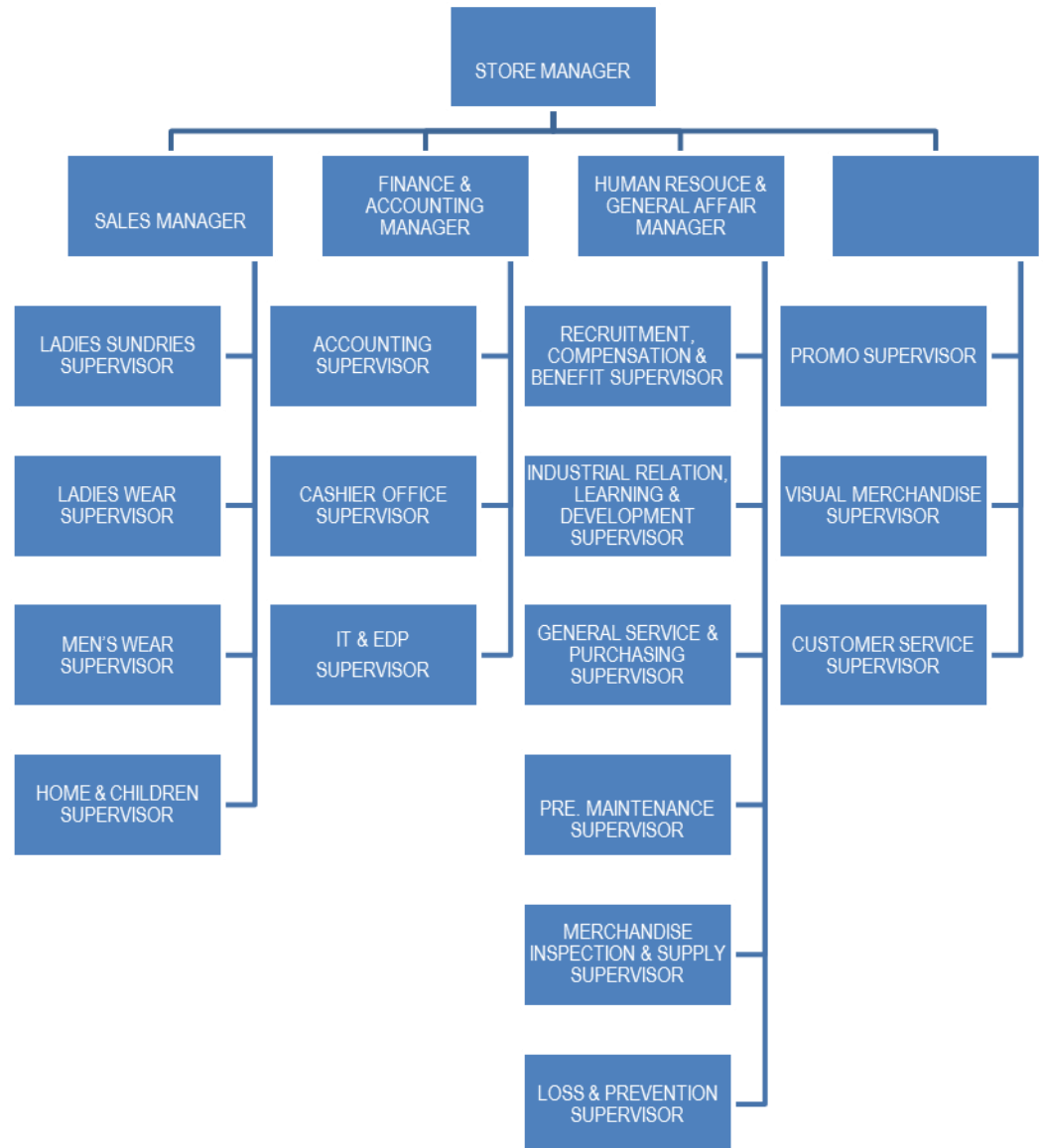
Sebelum menjalankan aktivitas perusahaan sangatlah penting membuat tata hubungan atas wewenang dan tugas masing-masing bagian pada perusahaan. Hal ini sangat berguna agar pembagian tugas dan tanggung jawab dapat diketahui dengan jelas oleh masing-masing pihak dalam perusahaan, sehingga tugas dari setiap bagian dapat diarahkan dan dipertanggungjawabkan sepenuhnya.

Struktur organisasi merupakan susunan pembagian kerja, wewenang dan sistem kompensasi dalam mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. Struktur ini memberikan gambaran yang jelas mengenai pembagian dan batasan antara tugas, wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi serta penetapan

hubungan antara unsur organisasi dalam mencapai tujuan dengan cara yang paling efektif dan efisien. Dengan demikian kegiatan yang beraneka ragam dalam suatu perusahaan disusun secara teratur dan tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Dalam hal pengorganisasian dari bagian yang berbeda-beda diperlukan struktur organisasi yang dapat mempersatukan sumber daya yang teratur. Dengan struktur organisasi tersebut juga dapat diharapkan mengarahkan orang-orang yang berada dalam organisasi tersebut kepada keadaan sedemikian rupa sehingga mereka dapat dengan baik melaksanakan aktivitas yang mendukung tercapainya sasaran perusahaan disamping melaksanakan aktivitas masing-masing.

Bentuk struktur organisasi sebuah perusahaan tergantung pada jenis aktivitas perusahaan tersebut. Selain itu, harus diperhatikan pula sifat perusahaan, ukuran, penyebaran daerah operasi, jenis usaha, bentuk badan hukum, produk yang dihasilkan, dan lain-lain.



Sumber: PT. Panen Lestari Internusa (SOGO) Sun Plaza Medan (2019)

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Panen Lestari Internusa (SOGO) Medan

Keterangan:

PT. Panen Lestari Internusa (SOGO Sun Plaza) dipimpin oleh seorang *Store Manajer* dan dibantu oleh 6 (enam) orang *Manajer* yaitu: empat orang sebagai *Sales Manajer*, satu orang sebagai *Finance &*

Accounting Manajer dan satu orang sebagai *Human Resource & General Affair Manajer*.

Manajer tersebut dibantu oleh beberapa orang *Supervisor* dengan rincian sebagai berikut:

1. *Sales Manager* tiap department dibantu oleh masing-masing supervisor, yaitu:
 - a. *Sales Manager Ladies Sundries* dibantu oleh *Ladies Sundries Supervisor*
 - b. *Sales Manager Ladies Wear* dibantu oleh *Ladies Wear Supervisor*
 - c. *Sales Manager Men's Wear* dibantu oleh *Men's Wear Supervisor*
 - d. *Sales Manager Home and Children* dibantu oleh *Home Supervisor* dan *Children Supervisor*.
2. *Finance Accounting Manager* dibantu oleh:
 - a. *Accounting Supervisor*
 - b. *Cashier Office Supervisor*
 - c. *IT & EDP Supervisor*
3. *Human Resource & General Affair Manajer* dibantu oleh:
 - a. *Recruitment, Compensation & Benefit Supervisor*
 - b. *Industrial Relation, Learning & Development Supervisor*
 - c. *General Service & Purchasing Supervisor*
 - d. *Pre.Maintenance Supervisor*
 - e. *Merchandise Inspection & Supply Supervisor*
 - f. *Lost & Prevention Supervisor*

Ada beberapa posisi *supervisor* di dalam struktur organisasi berada langsung di bawah *store manager* yaitu:

1. *Promo Supervisor*
2. *Visual Merchandise Supervisor*
3. *Customer Service Supervisor & Secretaris Store Manager*

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	%
Laki-laki	44	48,4
Perempuan	47	51,6
Total	91	100.0

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.1 maka dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki berjumlah 44 orang, dan responden perempuan berjumlah 47 orang maka total responden keseluruhan berjumlah 91 orang. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Panen Lestari Internusa kebanyakan berjenis kelamin perempuan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	%
20 – 25	8	8,8
26 – 30	21	23,1
31 – 35	32	35,2
36 – 40	26	28,6
41 – 45	4	4,4
> 46	0	0
Total	91	100.0

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa karyawan PT. Panen Lestari Internusa yang berusia antara 31 - 35 tahun adalah responden terbanyak yaitu sebesar 32 orang atau 35,2%, kemudian usia antara 36-40 tahun sebanyak 26 orang atau 28,6%, kemudian usia antara 36–40 tahun sebanyak 11 orang atau 19,6%, selanjutnya usia antara 26-30 orang sebanyak 21 orang atau 23,1% dan sisanya berusia antara 20-25 tahun dan antara 41-45 tahun sebanyak 8 orang dan 4 orang.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	%
SMA	32	35,2
Diploma	30	33,0
S1	29	31,9
Total	56	100.0

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden terbanyak adalah tingkat SMA yaitu sebesar 32 orang atau 35,2% kemudian Diploma sebanyak 30 orang atau 33,0%, kemudian S1 sebanyak 29 orang atau 31,9%.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	%
0 - 5 tahun	37	40,7
6 – 10 tahun	54	59,3
Total	91	100.0

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa masa kerja responden terbanyak adalah antara 6 – 10 tahun sebanyak 54 orang atau 59,3% kemudian antara 0 – 5 tahun sebanyak 37 orang atau 40,7%.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 3 (tiga) variabel bebas yaitu pengembangan karir, kompensasi dan *turnover intention*, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kepuasan kerja. Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pertanyaan dari setiap variabel harus di isi oleh responden. Responden yang mengisi kuesioner penelitian adalah sebanyak 91 orang. Tabel yang menunjukkan interval untuk kriteria angket respon dinyatakan sebagai berikut :

Tabel 4.5 Kriteria Angket Respon

No.	Interval Skor	Kategori
1	$X \leq 1,6$	Sangat Kurang
2	$1,6 < X \leq 2,2$	Kurang
3	$2,2 < X \leq 2,8$	Cukup
4	$2,8 < X \leq 3,4$	Baik
5	$X > 3,4$	Sangat Baik

Sumber : (S. Eko Putro Widoyoko, 2009:238)

Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

a. Variabel X_1 (Pengembangan karir)

Variabel kompetensi (X_1) dibentuk oleh 2 (dua) indikator yang terdiri dari perencanaan karir (X_{1-1}) dan manajemen karir (X_{1-2}) serta ada 7 pertanyaan untuk seluruh indikator. Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.6 sampai dengan tabel 4.7 berikut :

Tabel 4.6. Penilaian Responden Terhadap Indikator Perencanaan Karir (X_{1-1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Perusahaan harus menyesuaikan minat keahlian dengan pekerjaan para karyawan dalam perencanaan karirnya		Perusahaan menetapkan tujuan karir karyawan dalam perencanaan karir		Perusahaan memberikan rencana karir jangka pendek bagi para karyawannya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	1	1,1	1	1,1	-	-
Kurang Setuju	-	-	5	5,5	9	9,9
Setuju	33	36,3	42	46,2	40	44,0
Sangat Setuju	57	62,6	43	47,3	42	46,2
Total	91	100.0	91	100.0	91	100.0
Mean	4,60		4,40		4,36	

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.6 indikator perencanaan karir direpresentasikan oleh 3 (tiga) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Perusahaan harus menyesuaikan minat keahlian dengan pekerjaan para karyawan dalam perencanaan karirnya, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 57 orang, dengan nilai rata-rata 4,60. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan merasa perusahaan harus menyesuaikan minat keahlian dengan

pekerjaan para karyawan dalam perencanaan karirnya.

- 2) Untuk item Perusahaan menetapkan tujuan karir karyawan dalam perencanaan karir, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 43 orang, dengan nilai rata-rata 4,40. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan merasa perusahaan harus menetapkan tujuan karir karyawan dalam perencanaan karir.
- 3) Untuk item Perusahaan memberikan rencana karir jangka pendek bagi para karyawannya, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 42 orang, dengan nilai rata-rata 4,36. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan merasa perusahaan harus memberikan rencana karir jangka pendek bagi para karyawannya.

Tabel 4.7 Penilaian Responden Terhadap Indikator Manajemen Karir (X₁₋₂)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan		Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Perusahaan memberikan jenjang karir yang menjanjikan bagi para karyawannya		Perusahaan memberikan informasi berbagai peluang karir dalam manajemen karir		Perusahaan menerapkan program pengembangan karir bagi karyawannya		Perusahaan menyesuaikan dalam hal antara kemampuan karirnya	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	1	1,1	1	1,1	1	1,1	4	4,4
Kurang Setuju	-	-	2	2,2	7	7,7	13	14,3
Setuju	36	39,6	45	49,5	42	46,2	47	51,6
Sangat Setuju	54	59,3	43	47,3	41	45,1	27	29,7
Total	91	100.0	91	100.0	91	100.0	91	100
Mean	4,57		4,43		4,35		4,07	

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.7 indikator manajemen karir direpresentasikan oleh 4 (empat) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Perusahaan memberikan jenjang karir yang menjanjikan bagi para karyawannya, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 54 orang, dengan nilai rata-rata 4,57. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan merasa perusahaan harus memberikan jenjang karir yang menjanjikan bagi para karyawannya.
- 2) Untuk item Perusahaan memberikan informasi berbagai peluang karir dalam manajemen karir, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 45 orang, dengan nilai rata-rata 4,43. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai merasa perusahaan harus memberikan informasi berbagai peluang karir dalam manajemen karir.
- 3) Untuk item Perusahaan menerapkan program pengembangan karir bagi karyawannya, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 42 orang, dengan nilai rata-rata 4,35. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan merasa perusahaan harus menerapkan program pengembangan karir bagi karyawannya.
- 4) Untuk item Perusahaan menyesuaikan dalam hal antara kemampuan karirnya, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 47 orang, dengan nilai rata-rata 4,07. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan merasa perusahaan harus menyesuaikan dalam hal antara kemampuan karirnya.

b. Variabel X_2 (Kompensasi)

Variabel kompensasi (X_2) dibentuk oleh 2 (dua) indikator yang terdiri dari kompensasi langsung (X_{2-1}) dan kompensasi tidak langsung (X_{2-2}) serta ada 8 pertanyaan untuk seluruh indikator. Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.8 sampai dengan tabel 4.9 berikut :

Tabel 4.8 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kompensasi Langsung (X_{2-1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan		Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Perusahaan dalam memberikan gaji setiap bulan mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari		Perusahaan dalam memberikan bonus kepada karyawan sesuai dengan kepuasan kerja		Perusahaan memberikan insentif telah sesuai dengan target yang dicapai		Gaji yang diberikan sesuai dengan kesepakatan	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Sangat Tidak Setuju	2	2,2	4	4,4	4	4,4	1	1,1
Tidak Setuju	2	2,2	2	2,2	5	5,5	-	-
Kurang Setuju	6	6,6	10	11,0	26	28,6	3	3,3
Setuju	47	51,6	53	58,2	44	48,4	40	44,0
Sangat Setuju	34	37,4	22	24,2	12	13,2	47	51,6
Total	91	100,0	91	100,0	91	100,0	91	100
Mean	4,20		3,96		3,60		4,45	

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.8 indikator kompensasi langsung direpresentasikan oleh 4 (empat) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Perusahaan dalam memberikan gaji setiap bulan mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 47 orang, dengan nilai rata-rata 4,20. Jawaban

ini menggambarkan bahwa karyawan merasa perusahaan dalam memberikan gaji setiap bulan harus mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari.

- 2) Untuk item Perusahaan dalam memberikan bonus kepada karyawan sesuai dengan kepuasan kerja, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 53 orang, dengan nilai rata-rata 3,96. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan merasa perusahaan dalam memberikan bonus kepada karyawan harus sesuai dengan kepuasan kerja.
- 3) Untuk item Perusahaan memberikan insentif telah sesuai dengan target yang dicapai, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 44 orang, dengan nilai rata-rata 3,60. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan merasa perusahaan memberikan insentif telah sesuai dengan target yang dicapai.
- 4) Untuk item Gaji yang diberikan sesuai dengan kesepakatan, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 47 orang, dengan nilai rata-rata 4,45. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan merasa gaji yang diberikan sesuai dengan kesepakatan.

Tabel 4.9 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kompensasi Tidak Langsung (X₂₋₂)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan		Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Perusahaan memberikan cuti setiap tahun telah sesuai dengan peraturan perusahaan		Jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan oleh perusahaan telah sesuai dengan peraturan pemerintah		Perusahaan memberikan saya jaminan dana pensiun telah mampu memenuhi perlindungan hari tua		Refreshment yang diberikan perusahaan kepada saya sudah sesuai dengan peraturan perusahaan	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-	2	2,2
Tidak Setuju	-	-	-	-	1	1,1	2	2,2
Kurang Setuju	2	2,2	9	9,9	9	9,9	7	7,7
Setuju	44	48,4	37	40,7	42	46,2	58	63,7
Sangat Setuju	45	49,5	45	49,5	39	42,9	22	24,2
Total	91	100.0	91	100.0	91	100.0	91	100
Mean	4,47		4,40		4,31		4,05	

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.9 indikator kompensasi tidak langsung direpresentasikan oleh 4 (empat) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Perusahaan memberikan cuti setiap tahun telah sesuai dengan peraturan perusahaan, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 45 orang, dengan nilai rata-rata 4,47. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan merasa perusahaan memberikan cuti setiap tahun telah sesuai dengan peraturan perusahaan.
- 2) Untuk item Jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan oleh perusahaan telah sesuai dengan peraturan pemerintah, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 45 orang,

dengan nilai rata-rata 4,40. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan merasa jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan oleh perusahaan telah sesuai dengan peraturan pemerintah.

- 3) Untuk item Perusahaan memberikan saya jaminan dana pensiun telah mampu memenuhi perlindungan hari tua, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 42 orang, dengan nilai rata-rata 4,31. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan merasa perusahaan memberikan jaminan dana pensiun telah mampu memenuhi perlindungan hari tua.
- 4) Untuk item Refreshment yang diberikan perusahaan kepada saya sudah sesuai dengan peraturan perusahaan, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 58 orang, dengan nilai rata-rata 4,05. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan merasa Refreshment yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan peraturan perusahaan.

c. Variabel X_3 (*Turnover Intention*)

Variabel *Turnover Intention* (X_3) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator yang terdiri dari pikiran-pikiran untuk berhenti (X_{3-1}), keinginan untuk meninggalkan (X_{3-2}) dan keinginan untuk mencari pekerjaan lain (X_{3-3}), serta ada 7 pertanyaan untuk seluruh indikator. Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.10 sampai dengan tabel 4.12 berikut :

Tabel 4.10 Penilaian Responden Terhadap Indikator Pikiran-Pikiran Untuk Berhenti ($X_{3.1}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Saya punya pikiran untuk berhenti bekerja		Tekanan pekerjaan membuat saya punya pikiran untuk berhenti bekerja		Setelah berumah tangga saya punya pikiran untuk berhenti bekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2,2	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	3	3,3	5	5,5
Kurang Setuju	9	9,9	6	6,6	48	52,7
Setuju	54	59,3	49	53,8	48	52,7
Sangat Setuju	26	29,6	33	36,3	36	39,6
Total	91	100.0	91	100.0	91	100.0
Mean	4,12		4,23		4,30	

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.10 indikator pikiran-pikiran untuk berhenti direpresentasikan oleh 3 (tiga) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Saya punya pikiran untuk berhenti bekerja, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 54 orang, dengan nilai rata-rata 4,12. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan merasa punya pikiran untuk berhenti bekerja.
- 2) Untuk item Tekanan pekerjaan membuat saya punya pikiran untuk berhenti bekerja, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 49 orang, dengan nilai rata-rata 4,23. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan merasa tekanan pekerjaan membuatnya punya pikiran untuk berhenti bekerja.
- 3) Untuk item Setelah berumah tangga saya punya pikiran untuk berhenti bekerja, responden menyatakan setuju yang paling banyak

sebesar 48 orang, dengan nilai rata-rata 4,30. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan merasa setelah berumah tangga punya pikiran untuk berhenti bekerja.

Tabel 4.11 Penilaian Responden Terhadap Indikator Keinginan Untuk Meninggalkan (X₃₋₂)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Saya punya keinginan untuk meninggalkan pekerjaan saya sekarang		Saya punya keinginan meninggalkan pekerjaan karena jenuh	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Kurang Setuju	7	7,7	5	5,5
Setuju	44	48,4	47	51,6
Sangat Setuju	40	44,0	39	42,9
Total	91	100.0	91	100.0
Mean	4,36		4,37	

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.11 indikator keinginan untuk meninggalkan direpresentasikan oleh 2 (dua) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Saya punya keinginan untuk meninggalkan pekerjaan saya sekarang, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 44 orang, dengan nilai rata-rata 4,36. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai merasa punya keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya yang sekarang.
- 2) Untuk item Saya punya keinginan meninggalkan pekerjaan karena jenuh, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 47 orang, dengan nilai rata-rata 4,37. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan merasa punya keinginan meninggalkan pekerjaan karena jenuh.

Tabel 4.12 Penilaian Responden Terhadap Indikator Keinginan Untuk Mencari Pekerjaan Lain (X_{3.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Saya berkeinginan untuk mencari pekerjaan lain		Perusahaan saya sekarang tidak menunjang masa depan saya sehingga saya punya keinginan mencari pekerjaan lain	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Kurang Setuju	2	2,2	5	5,5
Setuju	45	49,5	43	47,3
Sangat Setuju	44	48,4	43	47,3
Total	91	100.0	91	100.0
Mean	4,46		4,42	

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.12 indikator keinginan untuk mencari pekerjaan lain direpresentasikan oleh 2 (dua) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Saya berkeinginan untuk mencari pekerjaan lain, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 45 orang, dengan nilai rata-rata 4,46. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan merasa berkeinginan untuk mencari pekerjaan lain.
- 2) Untuk item Perusahaan saya sekarang tidak menunjang masa depan saya sehingga saya punya keinginan mencari pekerjaan lain, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 43 orang, dengan nilai rata-rata 4,42. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan merasa perusahaan sekarang tidak menunjang masa depannya sehingga punya keinginan mencari pekerjaan lain.

d. Variabel Y (Kepuasan Kerja)

Variabel kepuasan kerja (Y) dibentuk oleh 5 (lima) indikator yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri (Y_{1-1}), upah/gaji (Y_{1-2}), promosi (Y_{1-3}) supervisi (Y_{1-4}) dan kelompok kerja (Y_{1-5}) serta ada 18 pertanyaan untuk seluruh indikator. Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.13 sampai dengan tabel 4.17 berikut :

Tabel 4.13. Penilaian Responden Terhadap Indikator Pekerjaan Itu Sendiri (Y_{1-1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Saya puas dengan pekerjaan yang saya tekuni sekarang		Pekerjaan yang saya jalani sekarang merupakan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian saya		Saya dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar kerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Kurang Setuju	4	4,4	3	3,3	3	3,3
Setuju	30	33,0	39	42,9	48	52,7
Sangat Setuju	57	62,6	49	53,8	40	44,0
Total	91	100,0	91	100,0	91	100,0
Mean	4,58		4,51		4,41	

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.13 indikator pekerjaan itu sendiri direpresentasikan oleh 3 (tiga) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Saya puas dengan pekerjaan yang saya tekuni sekarang, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 57 orang, dengan nilai rata-rata 4,58. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang ditekuni

sekarang.

- 2) Untuk item Pekerjaan yang saya jalani sekarang merupakan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian saya, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 49 orang, dengan nilai rata-rata 4,51. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan merasa pekerjaan yang dijalani sekarang merupakan pekerjaan yang sesuai dengannya.
- 3) Untuk item Saya dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar kerja, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 48 orang, dengan nilai rata-rata 4,41. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan merasa dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar kerja.

Tabel 4.14 Penilaian Responden Terhadap Indikator Upah/Gaji (Y₁₋₂)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan		Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban pekerjaan saya		Perusahaan menggunakan sistem gaji yang sudah transparan (terbuka)		Gaji yang saya terima dapat memenuhi biaya hidup saya		Saya puas dengan gaji yang saya terima	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-	7	7,7
Kurang Setuju	1	1,1	4	4,4	3	3,3	9	9,9
Setuju	43	47,3	49	53,8	47	51,6	36	39,6
Sangat Setuju	47	51,6	38	41,8	41	45,1	39	42,9
Total	91	100.0	91	100.0	91	100.0	91	100
Mean	4,51		4,37		4,42		4,18	

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.14 indikator upah/gaji direpresentasikan oleh 4 (empat) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Gaji yang saya terima sesuai dengan beban pekerjaan saya, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 47 orang, dengan nilai rata-rata 4,51. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan merasa gaji yang diterima sesuai dengan beban pekerjaannya.
- 2) Untuk item Perusahaan menggunakan sistem gaji yang sudah transparan (terbuka), responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 49 orang, dengan nilai rata-rata 4,37. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan perusahaan menggunakan sistem gaji yang sudah transparan (terbuka).
- 3) Untuk item Gaji yang saya terima dapat memenuhi biaya hidup saya, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 47 orang, dengan nilai rata-rata 4,42. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan merasa gaji yang diterima dapat memenuhi biaya hidupnya.
- 4) Untuk item Saya puas dengan gaji yang saya terima, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 39 orang, dengan nilai rata-rata 4,18. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan merasa puas dengan gaji yang saya terima.

Tabel 4.15 Penilaian Responden Terhadap Indikator Promosi (Y₁₋₃)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan		Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Perusahaan memberikan kesempatan yang sama terhadap semua karyawan untuk naik jabatan		Perusahaan memberikan jenjang karir yang pasti		Promosi jabatan yang diberikan perusahaan sesuai dengan keahlian dan kemampuan saya		Sistem promosi jabatan di perusahaan terlaksana dengan adil	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	9	9,9	3	3,3	-	-	3	3,3
Kurang Setuju	10	11,0	2	2,2	-	-	20	22,0
Setuju	47	51,6	47	51,6	40	44,0	42	46,2
Sangat Setuju	25	27,5	39	42,9	51	56,0	26	28,6
Total	91	100,0	91	100,0	91	100,0	91	100
Mean	3,97		4,34		4,56		4,00	

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.15 indikator promosi direpresentasikan oleh 4 (empat) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Perusahaan memberikan kesempatan yang sama terhadap semua karyawan untuk naik jabatan, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 47 orang, dengan nilai rata-rata 3,97. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan merasa perusahaan memberikan kesempatan yang sama terhadap semua karyawan untuk naik jabatan.
- 2) Untuk item Perusahaan memberikan jenjang karir yang pasti, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 47 orang, dengan nilai rata-rata 4,34. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan merasa perusahaan memberikan jenjang karir yang pasti.

- 3) Untuk item Promosi jabatan yang diberikan perusahaan sesuai dengan keahlian dan kemampuan saya, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 51 orang, dengan nilai rata-rata 4,56. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan merasa promosi jabatan yang diberikan perusahaan sesuai dengan keahlian dan kemampuannya.
- 4) Untuk item Sistem promosi jabatan di perusahaan terlaksana dengan adil, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 42 orang, dengan nilai rata-rata 4,00. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan merasa sistem promosi jabatan di perusahaan terlaksana dengan adil.

Tabel 4.16. Penilaian Responden Terhadap Indikator Supervisi (Y₁₋₄)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Pimpinan selalu membantu saya dalam mengerjakan tugas yang sulit		Pimpinan saya mau mendengar keluhan saya		Pimpinan saya memberikan solusi jika terdapat masalah dalam pekerjaan saya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2,2	-	-	-	-
Tidak Setuju	4	4,4	1	1,1	1	1,1
Kurang Setuju	24	25,4	8	8,8	6	6,6
Setuju	42	46,2	42	46,2	43	47,3
Sangat Setuju	19	20,9	40	44,0	41	45,1
Total	91	100,0	91	100,0	91	100,0
Mean	3,79		4,33		4,36	

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.16 indikator supervisi direpresentasikan oleh 3 (tiga) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Pimpinan selalu membantu saya dalam mengerjakan

tugas yang sulit, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 42 orang, dengan nilai rata-rata 3,79. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan merasa pimpinan selalu membantu dalam mengerjakan tugas yang sulit.

- 2) Untuk item Pimpinan saya mau mendengar keluhan saya, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 42 orang, dengan nilai rata-rata 4,33. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan merasa pimpinan mau mendengar keluhannya.
- 3) Untuk item Pimpinan saya memberikan solusi jika terdapat masalah dalam pekerjaan saya, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 43 orang, dengan nilai rata-rata 4,36. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan merasa pimpinan memberikan solusi jika terdapat masalah dalam pekerjaannya.

Tabel 4.17. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kelompok Kerja (Y₁₋₅)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan		Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Teman-teman kerja saya sangat kooperatif		Rekan kerja saya membantu saya mengatasi masalah dalam pekerjaan saya		Saya tidak kesulitan bekerja sama dalam tim		Bersedia membantu rekan kerja dalam satu divisi	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	2	2,2	-	-	1	1,1
Tidak Setuju	3	3,3	3	3,3	2	2,2	1	1,1
Kurang Setuju	20	22,0	21	23,1	7	7,7	7	7,7
Setuju	44	48,4	30	33,0	33	36,3	41	45,1
Sangat Setuju	24	26,4	35	38,5	49	53,8	41	45,1
Total	91	100.0	91	100.0	91	100.0	91	100
Mean	3,98		4,02		4,42		4,32	

Berdasarkan tabel 4.17 indikator kelompok kerja direpresentasikan oleh 4 (empat) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Teman-teman kerja saya sangat kooperatif, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 44 orang, dengan nilai rata-rata 3,98. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan merasa teman-teman kerja sangat kooperatif.
- 2) Untuk item Rekan kerja saya membantu saya mengatasi masalah dalam pekerjaan saya, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 35 orang, dengan nilai rata-rata 4,02. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan merasa rekan kerja membantu mengatasi masalah dalam pekerjaan.
- 3) Untuk item Saya tidak kesulitan bekerja sama dalam tim, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 49 orang, dengan nilai rata-rata 4,42. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan merasa tidak kesulitan bekerja sama dalam tim.
- 4) Untuk item Bersedia membantu rekan kerja dalam satu divisi, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 41 orang, dengan nilai rata-rata 4,32. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan merasa bersedia membantu rekan kerja dalam satu divisi.

4. Uji Kualitas Data

Kualitas hasil penelitian yang baik sudah semestinya diperoleh jika rangkaian penelitian dilakukan dengan baik. Perencanaan yang matang, dengan alat penelitian seperti daftar pertanyaan yang digunakan harus dalam kondisi baik. Valid artinya data-data yang diperoleh dengan

penggunaan instrumen penelitian dapat menjawab tujuan penelitian. Reliabel artinya data yang diperoleh konsisten atau stabil. Agar data yang diperoleh valid dan reliabel maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dan reliabilitas kuesioner penelitian ini menggunakan bantuan *software SPSS 22.0 for windows*.

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 22.0 dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut valid.
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.
- 3) r hitung dapat dilihat pada kolom *corrected item - total correlation*.

Nilai r tabel dengan ketentuan $N = \text{jumlah kasus} = 91$ dan tingkat signifikansi sebesar 5%, maka angka *degree of freedom* (df) yang diperoleh $= N - 2 = 91 - 2 = 89 = 0,2061$. Namun menurut Sugiyono (2012:88) butir yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa butir tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat uji validitas adalah jika $r_{tabel} = 0,3$.

Tabel 4.18. Uji Validitas terhadap Butir-Butir Pertanyaan Variabel Pengembangan Karir

Pertanyaan Butir ke-	R hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,404	0,2061	Valid
2	0,657	0,2061	Valid
3	0,404	0,2061	Valid
4	0,853	0,2061	Valid
5	0,313	0,2061	Valid
6	0,363	0,2061	Valid
7	0,387	0,2061	Valid

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Dari tabel 4.18 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Diketahui jumlah pertanyaan kuesioner pada variabel pengembangan karir sebanyak 7 pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid apabila nilai R Hitung > R Tabel 0.2061. Diketahui seluruh pertanyaan pengembangan karir dengan nilai R Hitung > R Tabel 0.2061, yang berarti telah memenuhi syarat validitas.

Tabel 4.19. Uji Validitas terhadap Butir-Butir Pertanyaan Variabel Kompensasi

Pertanyaan butir ke-	R hitung	r Tabel	Keterangan
8	0,373	0,2061	Valid
9	0,448	0,2061	Valid
10	0,468	0,2061	Valid
11	0,353	0,2061	Valid
12	0,353	0,2061	Valid
13	0,510	0,2061	Valid
14	0,411	0,2061	Valid
15	0,400	0,2061	Valid

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Dari tabel 4.19 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Diketahui jumlah pertanyaan kuesioner pada variabel kompensasi sebanyak 8 pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid apabila nilai R Hitung > R Tabel 0.2061. Diketahui seluruh pertanyaan kompensasi dengan nilai R Hitung > R Tabel 0.2061, yang berarti telah memenuhi syarat validitas.

Tabel 4.20. Uji Validitas terhadap Butir-Butir Pertanyaan Variabel *Turnover Intention*

Pertanyaan butir ke-	R hitung	r Tabel	Keterangan
16	0,457	0.2061	Valid
17	0,665	0.2061	Valid
18	0,560	0.2061	Valid
19	0,657	0.2061	Valid
20	0,604	0.2061	Valid
21	0,641	0.2061	Valid
22	0,509	0.2061	Valid

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Dari tabel 4.20 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Diketahui jumlah pertanyaan kuesioner pada variabel *turnover intention* sebanyak 7 pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid apabila nilai R Hitung > R Tabel 0.2061. Diketahui seluruh pertanyaan *turnover intention* dengan nilai R Hitung > R Tabel 0.2061, yang berarti telah memenuhi syarat validitas.

Tabel 4.21. Uji Validitas terhadap Butir-Butir Pertanyaan Variabel Kepuasan Kerja

Pertanyaan butir ke-	R hitung	r Tabel	Keterangan
23	0,380	0.2061	Valid
24	0,308	0.2061	Valid
25	0,474	0.2061	Valid
26	0,366	0.2061	Valid
27	0,380	0.2061	Valid
28	0,442	0.2061	Valid
29	0,386	0.2061	Valid
30	0,481	0.2061	Valid
31	0,397	0.2061	Valid
32	0,365	0.2061	Valid
33	0,364	0.2061	Valid
34	0,331	0.2061	Valid
35	0,447	0.2061	Valid
36	0,307	0.2061	Valid
37	0,358	0.2061	Valid
38	0,338	0.2061	Valid
39	0,372	0.2061	Valid
40	0,434	0.2061	Valid

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Dari tabel 4.21 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Diketahui jumlah pertanyaan kuesioner pada variabel kepuasan kerja sebanyak 18 pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid apabila nilai R Hitung > R Tabel 0.2061. Diketahui seluruh pertanyaan kepuasan kerja dengan nilai R Hitung > R Tabel 0.2061, yang berarti telah memenuhi syarat validitas.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Dalam penelitian ini

untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60. Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.22. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Pengembangan karir	0,633	Reliabel (Cronbach's Alpha > 0.6)
Kompensasi	0,656	Reliabel (Cronbach's Alpha > 0.6)
<i>Turnover Intention</i>	0,830	Reliabel (Cronbach's Alpha > 0.6)
Kepuasan Kerja	0,704	Reliabel (Cronbach's Alpha > 0.6)

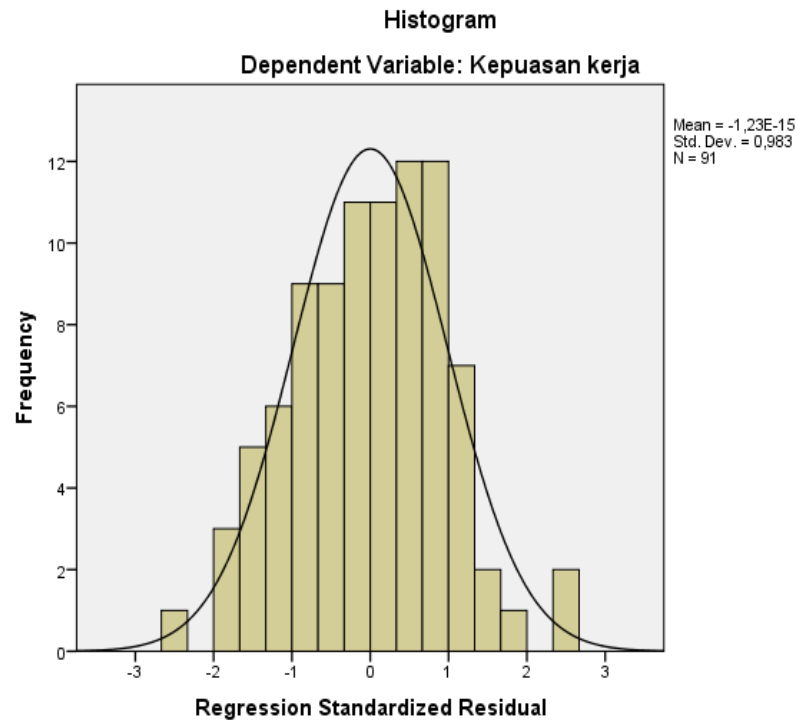
Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

5. Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji *t* dan *F* mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas terhadap residual dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Tingkat signifikansi yang digunakan $\alpha = 0,05$. Dasar pengambilan keputusan adalah melihat angka probabilitas *p*, dengan ketentuan sebagai berikut. Jika

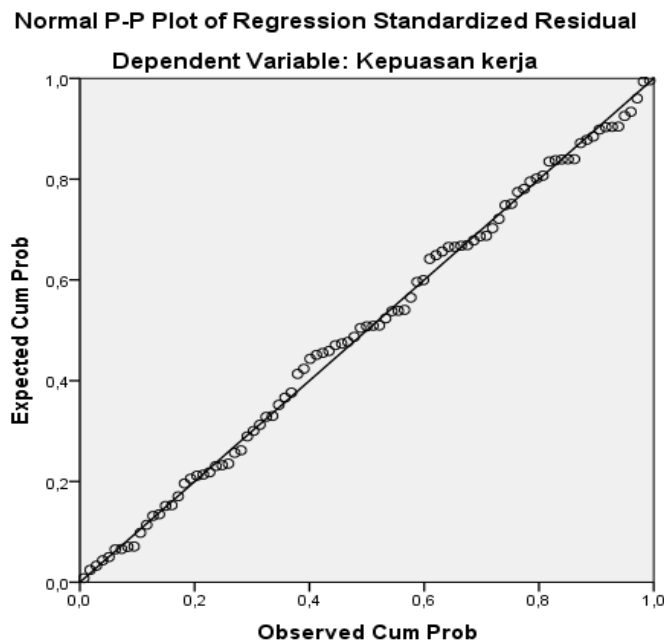
nilai probabilitas $p \geq 0,05$, maka asumsi normalitas terpenuhi. Jika probabilitas $< 0,05$, maka asumsi normalitas tidak terpenuhi.



Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Gambar 4.2 Uji Normalitas Histogram

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang di tengah.



Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Gambar 4.3 Uji Normalitas *Normal Probability Plot*

Gambar 4.3 merupakan pengujian normalitas dengan pendekatan *normal probability plot*, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Berdasarkan kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel pengembangan karir, kompensasi dan *turnover intention* terhadap kepuasan kerja berdistribusi secara normal.

Tabel 4.23. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		91
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	4,056476773
	Absolute	,047
Most Extreme Differences	Positive	,037
	Negative	-,047
Kolmogorov-Smirnov Z		,447
Asymp. Sig. (2-tailed)		,988

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Perhatikan bahwa berdasarkan Tabel 4.23, diketahui nilai probabilitas **p** atau *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar **0,988**. Karena nilai probabilitas **p**, yakni **0,988**, lebih besar dibandingkan tingkat signifikansi, yakni 0,05. Hal ini berarti data berdistribusi normal.

b. Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadimultikolinieritas. (Ghozali, 2013). Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.24. Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Pengembangan karir	,817	1,223
Kompensasi	,779	1,284
Turnover Intention	,906	1,103

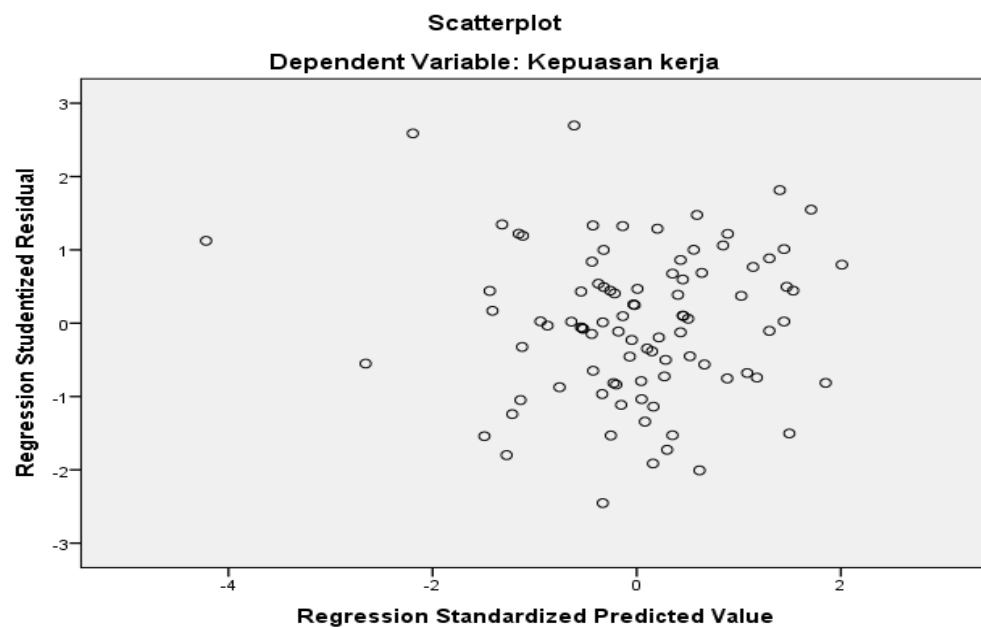
a. Dependent Variable:Kepuasan kerja

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Perhatikan bahwa berdasarkan Tabel 4.24, nilai VIF dari pengembangan karir adalah 1,223, nilai VIF dari variabel komepnsasi adalah 1,284 dan nilai VIF dari variabel *turnover intention* adalah 1,103. Dikarenakan seluruh nilai VIF < 10, maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara SRESID pada sumbu Y, dan ZPRED pada sumbu X.(Ghozali, 2013). Ghozali (2013) menyatakan dasar analisis adalah jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Perhatikan bahwa berdasarkan Gambar 4.4, tidak terdapat pola yang begitu jelas, serta titik-titik menyebar **di atas dan di bawah angka 0** pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

6. Pengujian Hipotesis

a. Model Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yang terdiri dari pengembangan karir (X_1), kompensasi (X_2), dan *turnover intention* (X_3) terhadap variabel terikat, yaitu kepuasan kerja (Y).

Tabel 4.25. Model Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	29,393	6,400
Pengembangan karir	1,102	,191
Kompensasi	,090	,148
Turnover Intention	,355	,143

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data seperti terlihat pada Tabel 4.25 Kolom *Unstandardized Coefficients* bagian B diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 29,393 + 1,102X_1 + 0,090X_2 + 0,355X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

- 1) **Konstanta (a) = 29,393**. Ini mempunyai arti bahwa jika tidak ada peningkatan variabel independen maka kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 29,393.
- 2) **Koefisien X1 (b1) = 1,102**. Ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir (X_1) berpengaruh positif, atau setiap terjadi peningkatan variabel pengembangan karir sebesar satu satuan maka kepuasan kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 1,102.
- 3) **Koefisien X2 (b2) = 0,090**. Ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_2) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, atau setiap terjadi peningkatan variabel kompensasi sebesar satu satuan maka kepuasan kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,090.
- 4) **Koefisien X3 (b3) = 0,355**. Ini menunjukkan bahwa variabel *turnover intention* (X_3) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, atau setiap terjadi peningkatan variabel *turnover intention* sebesar satu satuan maka kepuasan kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,355.

b. Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Uji F (uji serentak) dilakukan untuk melihat secara bersama-sama pengaruh atau hubungan positif dan signifikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) berupa kepuasan kerja.

Model hipotesis yang digunakan dalam Uji F ini adalah:

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$, Artinya secara serentak tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas (X_1, X_2, X_3) berupa kepemimpinan karir, kompensasi dan *turnover intention* terhadap variabel terikat (Y).

$H_1 : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, Artinya secara serentak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X_1, X_2, X_3) berupa kepemimpinan karir, kompensasi dan *turnover intention* terhadap variabel terikat (Y).

Untuk menentukan nilai F, maka diperlukan adanya derajat bebas pembilang dan derajat bebas penyebut, dengan rumus sebagai berikut:

$$df \text{ (pembilang)} = k-1$$

$$df \text{ (penyebut)} = n-k$$

Keterangan:

n = jumlah sampel penelitian

k = jumlah variabel bebas dan terikat

Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) adalah 91 dan jumlah keseluruhan variabel (k) adalah 4, sehingga diperoleh:

$$1) df \text{ (pembilang)} = k-1 \quad df \text{ (pembilang)} = 4 - 1 = 3$$

$$2) df \text{ (penyebut)} = n-k \quad df \text{ (penyebut)} = 91 - 3 = 88$$

Nilai Fhitung akan diperoleh dengan menggunakan bantuan *software SPSS 22,0 for Windows*, kemudian akan dibandingkan dengan nilai Ftabel pada tingkat $\alpha = 5\%$ ($3:88$) = 2,71, dengan kriteria uji sebagai berikut:

H_0 diterima bila Fhitung < Ftabel pada $\alpha = 5\%$

H_1 ditolak bila Fhitung > Ftabel pada $\alpha = 5\%$

Tabel 4.26 Uji-F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1012,654	3	337,551	19,830	,000 ^b
	Residual	1480,950	87	17,022		
	Total	2493,604	90			

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

b. Predictors: (Constant), Turnover Intention, Pengembangan karir, Kompensasi

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.26 bahwa nilai Fhitung > Ftabel ($19,830 > 2,71$) dan probabilitas signifikan F sebesar $0,000 < 0,05$ dengan hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu (X_1, X_2, X_3) berupa kepemimpinan karir, kompensasi dan *turnover intention* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Y) berupa kepuasan kerja karyawan.

c. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui secara individu pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen, yaitu variabel pengembangan karir (X_1), kompensasi (X_2) dan *turnover intention* (X_3) terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Y).

Model hipotesis yang akan digunakan adalah:

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$, artinya variabel bebas yang terdiri dari variabel pengembangan karir (X_1), kompensasi (X_2) dan *turnover intention* (X_3) secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Y).

$H_2 : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, artinya variabel bebas yang terdiri dari variabel pengembangan karir (X_1), kompensasi (X_2) dan *turnover intention* (X_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Y).

Kriteria pengambilan keputusan:

H_0 diterima jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel pada } \alpha = 5\%$

H_2 ditolak jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel pada } \alpha = 5\%$

Nilai thitung akan diperoleh dengan menggunakan *software SPSS 22,0 for Windows*, kemudian akan dibandingkan dengan nilai t tabel pada tingkat $\alpha = 5\%$ yakni yang diperoleh dengan derajat bebas = $df - k$ (df = jumlah sampel dan k = jumlah variabel keseluruhan) yaitu $df_1 = 4 - 1 = 3$, dan $df_2 = 91 - 3 = 88$. Uji thitung yang dilakukan adalah uji dua arah maka $t \text{ tabel } 0,025(88) = 1,98729$.

Tabel 4.27 Uji t

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	29,393	6,400		4,592	,000
	Pengembangan karir	1,102	,191	,528	5,774	,000
	Kompensasi	,090	,148	,566	6,048	,000
	Turnover intention	,355	,143	,215	2,479	,015

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.27 terlihat bahwa:

- 1) Nilai t hitung variabel pengembangan karir (X_1) sebesar 5,774 dan nilai t tabel bernilai 1,98729, sehingga $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($5,774 > 1,98729$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- 2) Nilai t hitung variabel kompensasi (X_2) sebesar 6,048 dan nilai t tabel bernilai 1,98729, sehingga $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($6,048 > 1,98729$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- 3) Nilai t hitung variabel *turnover intention* (X_3) sebesar 2,479 dan nilai t tabel bernilai 1,98729, sehingga $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($2,4797 > 1,98729$) dan nilai signifikan $0,015 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

d. Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.28 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,637 ^a	,406	,386	4,126

a. Predictors: (Constant), Turnover intention, Pengembangan karir, Kompensasi,

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Tabel 4.28 menunjukkan bahwa nilai $R Square = 0,406$. Nilai tersebut dapat diartikan variabel pengembangan karir, kompensasi dan *turnover intention* secara bersama-sama atau simultan mampu mempengaruhi kepuasan kerja pegawai sebesar 40,6%, sisanya sebesar 59,4% dijelaskan oleh variabel atau faktor lainnya.

Selanjutnya hasil uji di atas akan disajikan secara ringkas pada

Tabel 4.29 tentang kesimpulan hipotesis sebagai berikut :

Tabel 4.29 Kesimpulan Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

Hipotesis	F_{hitung}	t_{hitung}	F_{tabel}	t_{tabel}	Sig	Hasil Uji
Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan	-	5,774	-	1,98729	< 0,05	Diterima
Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan	-	6,048	-	1,98729	< 0,05	Diterima
<i>Turnover intention</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan	-	2,479	-	1,98729	< 0,05	Diterima

Pindah ke halaman berikutnya....

Sambungan Tabel 4.31 Kesimpulan Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

Pengembangan karir, kompensasi dan <i>turnover intention</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan	19,830	-	2,71	< 0,05	Diterima
--	--------	---	------	--------	----------

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka akan dilakukan pembahasan terhadap hipotesis yang telah diajukan untuk melihat kebenaran dari hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Pembahasan terhadap hipotesis yang telah diajukan pada sub-bab berikut:

1. Hipotesis H₁

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan karir (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Panen Lestari Internusa Tbk. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t hitung sebesar 5,774 dengan signifikan sebesar 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima.

Arah positif menunjukkan bahwa jika pengembangan karir meningkat maka kepuasan kerja karyawan meningkat, sebaliknya jika pengembangan karir menurun maka kepuasan kerja juga akan menurun.. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Parmanasari dan Suryani, (2018) yang mengungkapkan bahwa pengembangan karier

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Juga diungkapkan oleh Rukmini, Hendriani (2017) bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan pengembangan karir dapat meningkatkan kepuasan kerja dan menurunkan *turnover intention*. Jadi pengembangan karir yang jelas dan terencana sistematis dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Panen Lestari Internusa Tbk telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan permasalahan yang ada diidentifikasi masalah yaitu “Tidak ada kejelasan masa depan bekerja di perusahaan tersebut karena masih merupakan karyawan kontrak” telah terjawab.

2. Hipotesis H₂

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi (X_2) berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Panen Lestari Internusa Tbk. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t hitung sebesar 6,048 dengan signifikan sebesar 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (dua) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima.

Arah positif menunjukkan bahwa jika kompensasi meningkat maka kepuasan kerja karyawan meningkat, sebaliknya jika kompensasi menurun maka kepuasan kerja juga akan menurun. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Parmanasari dan Suryani, (2018) yang mengungkapkan bahwa kompensasi berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Juga diungkapkan oleh Rukmini, Hendriani (2017) bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan pengembangan karir dapat meningkatkan kepuasan kerja dan menurunkan *turnover intention*. Jadi kompensasi yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Panen Lestari Internusa Tbk telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan permasalahan yang ada diidentifikasi masalah yaitu “Total gaji dan tunjangan yang mereka terima belum cukup untuk memenuhi kebutuhan. Mereka tidak mendapat tunjangan hari tua dan insentif.” telah terjawab.

3. Hipotesis H₃

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *turnover intention* (X_3) berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Panen Lestari Internusa Tbk. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t hitung sebesar 2,479 dengan signifikan sebesar 0,015. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 (tiga) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima.

Arah positif menunjukkan bahwa jika *turnover intention* meningkat maka kepuasan kerja pegawai meningkat, sebaliknya jika *turnover intention* menurun maka kepuasan kerja juga akan menurun. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Parmanasari dan Suryani, (2018) yang mengungkapkan bahwa pengembangan karier memiliki

pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Juga diungkapkan oleh Rukmini, Hendriani (2017) bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan pengembangan karir dapat meningkatkan kepuasan kerja dan menurunkan *turnover intention*. Jadi pengembangan karir yang jelas dan terencana sistematis dapat menurunkan *turnover intention*.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah *turnover intention* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Panen Lestari Internusa Tbk telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan permasalahan yang ada diidentifikasi masalah yaitu “Angka *turnover* yang dialami oleh SOGO Department Store Sun Plaza Medan dikatakan tinggi” telah terjawab.

4. Hipotesis H₄

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir, kompensasi dan *turnover intention* berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Panen Lestari Internusa Tbk. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai F hitung sebesar 19,830 dengan signifikan sebesar 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 4 (empat) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima.

Arah positif menunjukkan bahwa jika pengembangan karir, kompensasi dan *turnover intention* meningkat maka kepuasan kerja karyawan meningkat, sebaliknya jika pengembangan karir, kompensasi dan *turnover intention* menurun maka kepuasan kerja juga akan menurun. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rukmini, Hendriani

(2017). Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah pengembangan karir, kompensasi dan *turnover intention* berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Panen Lestari Internusa Tbk telah terlaksana.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengambil beberapa kesimpulan seperti:

1. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Panen Lestari Internusa Tbk. Hal ini ditunjukkan nilai t hitung variabel pengembangan karir (X_1) sebesar 5,774 dan nilai t tabel bernilai 1,98729, sehingga $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($5,774 > 1,98729$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Panen Lestari Internusa Tbk. Hal ini ditunjukkan nilai t hitung variabel kompensasi (X_2) sebesar 6,048 dan nilai t tabel bernilai 1,98729, sehingga $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($6,048 > 1,98729$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.
3. *Turnover intention* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Panen Lestari Internusa Tbk. Hal ini ditunjukkan nilai t hitung variabel *turnover intention* (X_3) sebesar 2,479 dan nilai t tabel bernilai 1,98729, sehingga $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($2,4797 > 1,98729$) dan nilai signifikan $0,015 < 0,05$.
4. Pengembangan karir, kompensasi dan *turnover intention* berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Panen Lestari

Internusa Tbk. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($19,830 > 2,71$) dan probabilitas signifikan F sebesar $0,000 < 0,05$.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka penulis dapat memberikan beberapa saran seperti:

1. Disarankan kepada perusahaan untuk mempertahankan pengembangan karir karyawan yang berkaitan dengan penyesuaian minat keahlian dengan pekerjaan karyawan dalam perencanaan karir, memberikan jenjang karir yang menjanjikan bagi para karyawannya, dan memberikan informasi berbagai peluang karir dalam manajemen karir. Juga disarankan kepada perusahaan untuk memperhatikan rencana karir jangka pendek bagi para karyawannya, menerapkan program pengembangan karir bagi karyawannya dan menyesuaikan dalam hal kemampuan karir karyawannya. .
2. Disarankan kepada perusahaan untuk mempertahankan kompensasi yang berkaitan dengan gaji yang diberikan sesuai dengan kesepakatan, memberikan cuti setiap tahun telah sesuai dengan peraturan perusahaan dan jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan perusahaan. Juga disarankan kepada perusahaan untuk memperhatikan dalam memberikan gaji setiap bulan yang mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawannya, memberikan bonus kepada karyawan sesuai dengan kinerjanya dan memberikan insentif sesuai dengan target yang dicapai.

3. Disarankan kepada perusahaan untuk memperhatikan turnover intention yang berkaitan dengan karyawan yang berkeinginan meninggalkan pekerjaan karena jenuh, berkeinginan untuk mencari pekerjaan lain dan berkeinginan mencari pekerjaan lain.
4. Saran kepada perusahaan untuk mempertahankan pengembangan karir, kompensasi dan *turnover intention* sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Juga perusahaan memperhatikan sikap memperlakukan karyawan secara manusiawi dengan sikap saling menghormati, saling menghargai, saling mempercayai dan saling menerima satu dengan yang lain baik selama melakukan pekerjaan maupun di luar jam kerja dan memperhatikan rasa saling mempercayai antara karyawan yang satu dengan yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- As'ad, Moh. 2013. *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*, Liberty, Jakarta.
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia* jilid 1 (edisi10). Indeks. Jakarta
- Edwin B. Flippo, 2013, *Personel Management (Manajemen Personalia)*, Edisi. VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.
- Handoko. Hani, T. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE-Yogyakarta. Yogyakarta.
- Harnoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Prehallindo
- Hasibuan, Malayu. S.P 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara. Jakarta
- Mathis, Robert &H. Jackson, John. 2011. *Human Resource Management* (edisi 10). Jakarta : Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit Bandung : Remaja Rosdakarya
- Mobley,W. H. 2011. *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Alih Bahasa : Nurul Imam. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Mondy, Wayne. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit Erlangga.
- Nitisemito, Alex S, 2011, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber. Daya Manusia)*, Edisi Kelima,Cetakan Keempat Belas, Ghalia.
- Rivai, Veithzal, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok.
- Robbins,S.P dan Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sofyandi, Herman., 2013. *Manajemen Sumber Daya manusia*, Cetakan kedua Yogyakarta: Graha ilmu
- Saydam, Gouzaly, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gunung Agung,Jakarta.

Siagian, Sondang. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara.

Simamora, Henry, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.

Sutrisno Edy, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenada Media Group, Jakarta.

Jurnal:

Aspan, H., I. M. Sipayung, A. P. Muharrami, and H. M. Ritonga. (2017). "The Effect of Halal Label, Halal Awareness, Product Price, and Brand Image to the Purchasing Decision on Cosmetic Products (Case Study on Consumers of Sari Ayu Martha Tilaar in Binjai City)". *International Journal of Global Sustainability*, ISSN 1937-7924, Vol. 1, No. 1, pp. 55-66.

Aspan, H., F. Milanie, and M. Khaddafi. (2015). "SWOT Analysis of the Regional Development Strategy City Field Services for Clean Water Needs". *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol. 5, No. 12, pp. 385-397.

Aspan, H. (2017). *Aspek Hukum Dalam Bisnis: Tinjauan Atas Masalah Perlindungan Hukum Pemegang Saham Minoritas dan Masalah Penggabungan Perusahaan (Merger)*. ISBN 9786022692362, Halaman Moeka, Jakarta.

Aspan, H., F. Milanie, A.K. Sari. (2016). "The Effect of Public Participation, Transparency, and Accountability on the Efficiency of the Distribution of the School Operational Support Funds (BOS) in Tebing Tinggi City (Case Study of Taman Siswa College)". *Prosiding International Conference on Education for Economics, Business, and Finance (ICEEBF) 2016 Universitas Negeri Malang*, ISSN (Print) 2540-8372 ISSN (Online) 2540-7481, pp. 248-259.

Aspan, H., M. Khaddafi, I. Lestari. (2016). "The Effect of Local Taxes, Local Levies, General Allocation Funds (DAU), and Special Allocation Funds (DAK) to the Government Capital Expenditures of Banda Aceh City". *Prosiding International Conference on Economics, Education Business and Accounting (ICEEBA) 2016 Universitas Negeri Semarang*, pp. 513-526.

Aspan, H. (2013). *Ekonomi dan Bisnis Internasional: Kajian Kebijakan Perdagangan Luar Negeri Indonesia Dalam Menghadapi Pemberlakuan AFTA*, ISBN 9786028892087, Pustaka Bangsa Press, Jakarta.

Aspan, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Cara Jitu Memilih Perusahaan*, ISBN 9786028892088, Pustaka Bangsa Press, Jakarta.

- Fadly, Y. (2011). An Analysis Of Main Character Conflicts In M.J. Hyland's Carry Me Down.
- Fadly, Y. (2015). Kondisi dan Kritik Sosial pada Masa Rezim Orde Baru dalam Puisi-Puisi WS Rendra.
- Irvianti., Laksmi Sito Dwi., Renno Eka Verina. 2015. Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT XL Axiata Tbk Jakarta. *Binus Business Review* Vol. 6, No. 1 Mei 2015: 117-126
- Khaidir M, Tinik Sugiatik, 2016, Pengaruh Stres kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Studi Pada karyawan Kontrak gagah Satria Manunggal Banjarmasin, *Jurnal Wawasan Manajemen*, Vol. 4 Nomor 3, Oktober 2016.
- Nasution, A. P. (2019). Dampak Pengetahuan Pajak Dan Kualitas Pelayanan Petugas Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi (STUDI KASUS: KPP PRATAMA BINJAI). *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 7(2), 207-224.
- Parnamasari, Embun, Emma Suryani, 2018, Pengaruh Kompensasi Finansial dan Pengembangan karir Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Human Resources Departement PT. Pratama Abadi Industri, Tangerang – Banten), *Tirtayasa Ekonomika*, Vol. 13, No. 1, April 2018.
- Rukmini, Emma, Susi Hendriani, 2017, Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention* (Studi pada Karyawan MNC Bank Wilayah Sumatera), *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, Vol. IX. No. 1 Jan 2017.
- Widayati, Catur, Yolanda Yunia, Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap *Turnover Intention*, *Jurnal Manajemen*, Volume XX, No. 03, Oktober 2016: 387-401.
- Yasar, Muhammad, Miftah, Rini Nugraheni, 2017, Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap *Turnover Intention* (Studi pada karyawan kantor pusat Bank Jateng) *Diponegoro Journal of Management*, Volume 6, Nomor 4, Tahun 2017: halaman 1-10.
- Yunus, R. N. (2018). ANALISIS PENGARUH BAHASA MEREK TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PADA MAHASISWA UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI JURUSAN AKUNTANSI. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(1), 13-20.