

## Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Employee Turnover Intention Pada Generasi Milenial Saat Pandemi Covid 19 di PT Rigspek Perkasa

Vira Nur Rahmah<sup>1\*</sup>, Hajan Hidayat<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Polibatam, jl. Ahmad Yani, Batam, Indonesia

<sup>2</sup> Polibatam, jl. Ahmad Yani, Batam, Indonesia

[vira4111801051@students.polibatam.ac.id](mailto:vira4111801051@students.polibatam.ac.id)

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Diterima: Juli 2023 Direvisi: Juli 2023 Disetujui: Juli 2023	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, kompensasi dan pengembangan karir terhadap <i>employee turnover intention</i> selama pandemi Covid-19 di PT. Rigspek Perkasa. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menguji teori atau hipotesis untuk memperkuat ataupun menolak teori atau hipotesis hasil dari penelitian sebelumnya. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu <i>Purposive Sampling</i> dan diperoleh sebanyak 36 responden sebagai sampel. Sumber data dalam penelitian ini yaitu menggunakan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir positif signifikan terhadap <i>employee turnover intention</i> . Namun kepuasan kerja dan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>employee turnover intention</i> .
Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Kompensasi, Pengembangan Karir, <i>Employee Turnover Intention</i> , Covid-19	

### PENDAHULUAN

Penyebaran COVID-19 terjadi sangat cepat ke seluruh dunia dan jumlah orang yang terinfeksi semakin meningkat. Perekonomian Indonesia tidak luput dari dampak dari penyebaran Covid-19, karena hampir seluruh sektor perekonomian nasional mengalami deselerasi. Terlebih lagi krisis ekonomi yang terjadi akibat Covid-19 dapat mengakibatkan Pemberhentian Hubungan Kerja (PHK) disaat pandemi ini tidak diketahui kapan akan berakhir. Kondisi ini menuntut perusahaan untuk mengelola semua sumber - daya manusia dengan baik agar perusahaannya dapat bertahan.

PT Rigspek Perkasa merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pemeliharaan lingkungan operasional yang menyediakan jasa pengujian, inspeksi, sertifikasi, pelatihan dan konsultasi. Karyawan PT Rigspek Perkasa ini di dominasi oleh generasi milenial atau yang biasa disebut dengan generasi Y sebanyak 82%. Generasi milenial dikenal dengan generasi yang memiliki harga diri yang tinggi dan menginginkan pekerjaan yang memiliki arti dan sangat antusias terhadap pekerjaan. Fenomena yang terjadi saat ini adalah banyak dari karyawan yang masuk kedalam kategori generasi milenial menginginkan kepuasan kerja, kompensasi dan pengembangan karir karyawan.

Salah satu permasalahan yang harus di hadapi perusahaan saat Covid-19 yaitu *Turnover*. Sikap atau perilaku seseorang yang ingin menarik diri dari perusahaan disebut juga dengan *Employee Turnover Intention*, sedangkan *Employee Turnover* menggambarkan tindakan nyata dalam melepaskan diri dari suatu organisasi. Kehilangan karyawan yang terjadi dalam suatu perusahaan dapat mempengaruhi jalannya usaha. Dampak negatif dari *Employee Turnover* bagi perusahaan yaitu perusahaan kehilangan Sumber Daya Manusia-nya (SDM) yang berpengalaman dan perusahaan perlu mencari Sumber Daya Manusia (SDM) baru lalu memberikan pelatihan kepada Sumber Daya Manusia (SDM) yang membuat perusahaan menghabiskan lebih banyak dana dan waktu Perusahaan harus melakukan evaluasi mengapa karyawan memutuskan untuk keluar atau pindah agar perusahaan dapat mencegah terjadinya *employee turnover* pada karyawan lainnya dan dapat mempertahankan keberadaan karyawan. Berikut adalah data *employee turnover* karyawan tahun 2019-2021, yang diformulasi berdasarkan tabel berikut:

Tabel **Error! No text of specified style in document.**  
Data Employee turnover PT RIGSPEK PERKASA Tahun 2019-2021

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Keluar	Karyawan Masuk	(%)
2019	40	10	8	25.0%
2020	44	5	10	11.4%
2021	41	5	11	12.2%
2022	44	6	10	13.6%

Sumber: HRD Pt. Rigspek Perkasa

Pada tabel 1 menunjukkan bahwa tingkat *employee turnover intention* pada PT RIGSPEK PERKASA tergolong fluktuatif. Di tahun 2019 menunjukkan tingkat *employee turnover* yang tinggi yaitu sebesar 25% dengan total 10 karyawan yang keluar, jika dibandingkan dengan tahun 2020 ada 5 karyawan yang keluar dan mengalami penurunan menjadi 11.4% dan 2021 dan 2022 kembali mengalami kenaikan sebesar 0,8% dan 1,4% dari tahun sebelumnya namun kenaikan tersebut tidak begitu signifikan, namun perusahaan tetap harus berusaha mencari tahu sebab dan akibat mengapa *employee turnover* tersebut dapat -terjadi agar permasalahan tersebut dapat diatasi dan tidak merugikan perusahaan.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Roesmawaty & Indriati (2020). Hal ini berdasarkan adanya inkonsistensi dari telaah penelitian - penelitian terdahulu yang memberikan hasil yang berbeda seperti adanya pengaruh dan tidak adanya pengaruh antar variabel. Adapun beberapa perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Adapun pembeda dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian ini meneliti *employee turnover intention* pada generasi milenial yang terjadi pada saat pandemi Covid-19.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai, peneliti menemukan bahwa pegawai tersebut ingin mengundurkan diri karena beberapa faktor antara lain kompensasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja. Mempertahankan generasi milenial bukanlah tugas yang mudah, banyak perusahaan yang mengeluh fenomena *employee turnover* yang tinggi dikalangan generasi

milenial apalagi pada saat pandemi COVID-19. Maka dari itu penelitian ini akan dilakukan dengan judul “PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP EMPLOYEE TURNOVER INTENTION PADA GENERASI MILENIAL SAAT PANDEMI COVID-19 DI PT RIGSPEK PERKASA”.

## **METODE**

### **Objek Penelitian**

Pada laporan ini yang menjadi objek penelitian adalah kepuasan kerja, kompensasi, pengembangan karir dan employee turnover intention pada PT Rigspek Perkasa.

### **Data dan Sampel/Populasi Penelitian**

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari obyek penelitian atau data yang didapatkan atau dikumpulkan langsung dilapangan oleh penulis. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 36 karyawan PT Rigspek Perkasa. Penentuan sampel ini secara *Non Probability Sampling* dengan menggunakan teknik *Purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan atau kriteria tertentu (Sugiyono, 2019, p. 133). Dalam penelitian ini jumlah populasi karyawan yang ada di PT Rigspek Perkasa yaitu ada 44 sampel, namun yang sesuai dengan kriteria hanya 36 sampel. Skala yang dipakai merupakan skala Likert dengan nilai, yaitu Sangat Setuju (SS) = skor 4; Setuju (S) = skor 3; Tidak Setuju (TK) = skor 2; dan Sangat Tidak Setuju (STS) = skor 1.

### **Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah:

#### a. Wawancara

Penulis melakukan kegiatan tanya jawab terhadap HRD PT Rigspek Perkasa terkait informasi karyawan.

#### b. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik terstruktur untuk mendapatkan data yang terdiri dari pertanyaan atau pernyataan tertulis yang dijawab oleh responden. Kriteria responden yang dipilih adalah karyawan yang masuk kedalam kategori generasi milenial (kelahiran tahun 1980-2000), karyawan yang berstatus aktif dan sudah berkerja lebih dari 1 tahun. Pada penelitian ini kuesioner akan disebarakan kepada karyawan yang ada di PT Rigspek Perkasa.

### **Metode Analisis Data**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang memperoleh data bersifat statistik dan kemudian data tersebut dipakai untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019, pp. 16–17). Dalam penelitian kuantitatif dapat menentukan variabel apa saja dari objek yang diteliti yang lebih bersifat sebab-akibat (kausal) dan dapat dipandang sebagai sesuatu yang konkrit, teramati, terukur dan lebih menekankan pada keluasan informasi.

Teknik analisis data yang dipakai pada penelitian ini merupakan analisi regresi linier berganda. Tujuan dari penggunaan analisis regresi adalah untuk mendapatkan

gambaran yang utuh tentang pengaruh antar variabel independen yaitu kepuasan kerja, kompensasi, pengembangan karir dengan variabel dependen yaitu *employee turnover intention*. Sebelum pelaksanaan uji regresi linier berganda, data harus melewati pengujian validitas dan reabilitas. Uji validitas berguna untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner, sedangkan uji reabilitas berguna untuk menunjukkan akurasi dan ketepatan dari pengukurannya. Setelah dilaksanannya uji validitas dan uji reabilitas kemudian data harus melewati uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Adapun tujuan dilakukannya uji normalitas yaitu untuk menentukan apakah nilai residual terstandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak, selanjutnya tujuan dari uji multikolinearitas yaitu untuk menentukan ada tidaknya korelasi antar variabel independen pada model regresi, dan tujuan dari uji heteroskedastisitas yaitu untuk menunjukkan apakah model regresi memiliki ketidaksamaan varian dari residual dalam satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika data telah melewati uji validitas, uji reabilitas, dan uji asumsi klasik maka dapat dilakukannya uji regresi linear berganda dengan menggunakan persamaan sebagai berikut:

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

$$H_{A1}: Y = a + b_1X_1 +$$

Keterangan:

- Y : Turnover Intention
- a : Konstanta
- b<sub>1</sub>b<sub>2</sub> b<sub>3</sub> : Koefisien regresi masing-masing variabel
- X<sub>1</sub> : Kepuasan Kerja
- X<sub>2</sub> : Kompensasi
- X<sub>3</sub> : Pengembangan Kair
- e : Error

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 36 responden. Ada dua kategori berdasarkan karakteristik responden yaitu usia dan lama berkerja. Juga, setiap kategori diikuti oleh frekuensi dan persentase. Tabel karakteristik responden ditunjukkan di bawah ini.

Tabel 2  
Karakteristik Responden

Kategori		Frekuensi	Persentase
Usia	21 - 31 Tahun	14	38.9%
	32 - 42 Tahun	22	61.1%
Total		36	100%
Kategori		Frekuensi	Persentase
Lama -berkerja	1 - 2 Tahun	15	41.7%
	3 - 4 Tahun	7	19.4%
	> 4 Tahun	14	38.9%
Total		36	100%

Sumber: data telah diolah dengan SPSS

Pada bagian ini peneliti menguraikan dan menganalisis data yang diperoleh dari hasil penelitian sebagai berikut.

Tabel 3  
Statistik Deskriptif

Variabel	N	Min	Max	Avg
Kepuasan Kerja (X1)	36	1	5	4
Kompensasi (X2)	36	1	5	3
Pengembangan Karir (X3)	36	1	5	3
Turnover Intention (Y)	36	1	5	3

Sumber: data telah diolah dengan SPSS

Berdasarkan tabel 3 variabel Kepuasan Kerja (X1), Kompensasi (X2), Pengembangan Karir (X3), dan *Turnover intention* (Y) memiliki nilai minimum dan maksimum yang sama, yaitu 1 (sangat tidak setuju untuk nilai minimum dan 5 (sangat setuju) untuk nilai maksimum. Sementara untuk nilai rata – rata variabel Kepuasan Kerja (X1) yaitu 4(setuju), Kompensasi (X2) dan Pengembangan Karir (X3), *employee turnover intention* (Y) memiliki nilai yang sama yaitu 3 (netral).

Berdasarkan hasil dari uji validitas dinyatakan bahwa seluruh item variabel valid karena memiliki nilai koefisien korelasi lebih besar dari standar minimum 0,339. Koefisien korelasi variabel Kepuasan kerja berjumlah 7 item berkisaran 0,349 – 0,553. Koefisien korelasi variabel kompensasi berjumlah 6 item berkisaran 0,524 – 0,672. Koefisien korelasi variabel Pengembangan karir berjumlah 6 berkisaran 0,485 – 0,852. Koefisien korelasi variabel *employee turnover intention* berjumlah 5 berkisaran 0,556 – 0,948. Dan juga berdasarkan hasil uji reliabilitas dinyatakan bahwa seluruh item variabel telah reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's coefficient alpha* 0,669 – 0,805 lebih besar dari 0,60.

Uji normalitas berbasis Shapiro-Wilk pada tabel 4 menunjukkan bahwa keempat variabel yang digunakan memiliki nilai signifikansi 0,265- 0,799 dimana > 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel penelitian berdistribusi normal.

Tabel 4  
Hasil Uji Normalitas

	Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig
Kepuasan Kerja	0.960	36	0.212
Kompensasi	0.963	36	0.265
Pengembangan Karir	0.982	36	0.799
Employee Turnover Intention	0.972	36	0.470

Sumber: data telah diolah dengan SPSS

Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel Kepuasan kerja memiliki nilai *Tolerance* 0,772 dimana > 0,1 dan nilai VIF 1,296 dimana < 10. Variabel kompensasi memiliki nilai *Tolerance* 0,697 dimana > 0,1 dan nilai VIF 1,434 dimana < 10, Variabel pengembangan karir memiliki nilai *Tolerance* 0,890 dimana > 0,1 dan nilai VIF 1,123

dimana  $< 10$ . Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan uji glanjer dengan meregresikan masing-masing variabel bebas dengan residual absolut sebagai variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan didasarkan pada jika sig.  $< 0,05$ , maka terjadi heteroskedastisitas dan sebaliknya. Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa signifikansi variabel kepuasan kerja sebesar  $0,530$  dimana  $> 0,05$ . Signifikansi variabel kompensasi sebesar  $0,837$  dimana  $> 0,05$ . Signifikansi variabel pengembangan karir sebesar  $0,335$  dimana  $> 0,05$ . Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas pada variabel kompensasi dan pengembangan karir.

Uji regresi pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel kepuasan kerja ( $\beta = -0,229$ ) thitung sebesar  $-0,797 < t_{tabel} 2,028$  serta nilai sig sebesar  $0,164 > 0,05$  yang memiliki arti bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee turnover intention*. Secara statistik, hal ini tidak mendukung pengujian Hipotesis 1 ( $H_1$ ) pada tingkat signifikansi 5 persen. Dan juga nilai koefisien variabel kompensasi ( $\beta = 0,247$ ) thitung sebesar  $1,098 < t_{tabel} 2,028$  serta nilai sig sebesar  $0,280 > 0,05$  yang memiliki arti bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee turnover intention*. Secara statistik, hal ini tidak mendukung pengujian Hipotesis 2 ( $H_2$ ) pada tingkat signifikansi 5 persen. Namun nilai koefisien variabel pengembangan karir ( $\beta = 0,333$ ) thitung sebesar  $2,164 < t_{tabel} 2,028$  serta nilai sig sebesar  $0,038 < 0,05$  yang memiliki arti bahwa harga berpengaruh positif signifikan terhadap *employee turnover intention*. Secara statistik, hal ini mendukung pengujian Hipotesis 3 ( $H_3$ ) pada tingkat signifikansi 5 persen. Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$
$$Y = 9,453 + (-0,229)X_1 + 0,247X_2 + 0,333X_3 +$$

Dengan kata lain :

Konstanta sebesar  $9,453$  menyatakan bahwa jika tidak ada kepuasan kerja, kompensasi dan Pengembangan karir, maka skor *Employee Turnover Intention* adalah  $9,453$ . Koefisien regresi kepuasan kerja =  $-0,229$  menyatakan menyatakan bahwa setiap kepuasan kerja meningkat atau ada penambahan, maka *Employee Turnover Intention* tidak akan terjadi atau menurun sebesar  $22,9\%$ . Koefisien regresi kompensasi =  $0,247$  menyatakan menyatakan bahwa setiap kompensasi meningkat, maka *Employee Turnover Intention* akan meningkat sebesar  $24,7\%$ . Koefisien regresi pengembangan karir =  $0,333$  menyatakan menyatakan bahwa menyatakan bahwa setiap pengembangan karir meningkat, maka *Employee Turnover Intention* akan meningkat sebesar  $33,3\%$ . Berdasarkan pengaruh variabel independen terhadap variable dependen dapat dilihat dari nilai beta. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap turnover intention (Y) karena diperoleh nilai beta sebesar  $33,3\%$ .

Tabel 5  
Hasil Uji Regresi Hipotesis

Variabel	B	Std. Error	t	Sig.
(Constant)	9.453	6.636	1.424	0.164
Kepuasan kerja	-0.229	0.287	-0.797	0.431
Kompensasi	0.247	0.225	1.098	0.280
Pengembangan karir	0.333	0.154	2.164	0.038

a. Dependent Variable: : Employee Turnover Intention

Sumber: data telah diolah dengan SPSS

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi yang terdapat pada nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,129 jadi pengaruh variabel independen Kepuasan kerja ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), dan Pengembangan karir ( $X_3$ ) sebesar 12,9% terhadap *Employee Turnover Intention* ( $Y$ ) sedangkan sisanya 87,1% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

Tabel 6  
Hasil koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.452 <sup>a</sup>	0,204	0,129	3,423

a. Predictors: (Constant), Pengembangan karir, kepuasan kerja, kompensasi  
b. Dependent Variable: Employee Turnover Intention

Sumber: data telah diolah dengan SPSS

Dari hasil uji t menunjukkan bahwasannya kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee turnover intention*, yang berarti semakin rendah tingkat kepuasan kerja seseorang, maka kecenderungan untuk berpindah kerja atau keluar dari organisasi akan semakin tinggi pula. Kepuasan kerja pada PT.Rigspek perkas harus dipertahankan, dengan memberikan pekerjaan yang menarik dan menyenangkan hati para karyawan pada perusahaan dikarnakan karyawan merasakan pekerjaan yang menyenangkan hati dan juga merasakan puas dengan kesempatan yang diberikan perusahaan seperti, mendapatkan gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja yang dikerjakan, bonus atau insentif yang diberikan dan memberikan kesempatan untuk promosi kenaikan jabatan Seperti halnya menurut penelitian yang dilakukan oleh Noerchoidah (2020) dan Purba & Ruslan (2020) menyebutkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap turnover intention.

Bedasarkan hasil uji t menunjukkan bahwasannya kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee turnover intention*, artinya semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka semakin rendah *employee turnover intention*. Kompensasi kepuasan yang diterima karyawan terutama dimensi finansial yang terdiri dari gaji, bonus, tunjangan memiliki hubungan yang kuat dengan variabel turnover intention, sehingga keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan dengan gaji yang lebih tinggi akan berkurang jika perusahaan memberikan kompensasi yang lebih baik. Seperti halnya menurut penelitian yang dilakukan oleh

Purba & Ruslan (2020) menyebutkan bahwa bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap *employee turnover intention*.

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwasannya pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap *employee turnover intention*, karena pengembangan karir dalam suatu organisasi dapat memotivasi karyawan dalam meningkatkan dan mencapai karir yang diinginkan sehingga itu bisa menurunkan niat karyawan untuk mencari yang lain pekerjaan yang lebih baik karena dia tahu bagaimana mencapai karir yang diinginkannya di perusahaannya saat ini. Seperti halnya menurut penelitian yang dilakukan oleh Hidayah & Ananda (2021) menyebutkan bahwa bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap *employee turnover intention*.

## **SIMPULAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan analisis dan olah data serta pembahasan yang telah diuraikan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee turnover intention*. Dengan demikian, hipotesis 1 (H1) ditolak. Pengujian hipotesis 2 (H2) didapati hasil bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee turnover intention*. Dengan demikian, hipotesis 2 (H2) ditolak. Namun dalam pengujian hipotesis 3 (H3) didapati hasil pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap *employee turnover intention*. Dengan demikian, hipotesis 3 (H3) diterima.

### **Keterbatasan**

Penelitian ini tidak luput dari berbagai keterbatasan. Keterbatasan yang pertama adalah pemilihan sampel penelitian yang menggunakan metode nonrandom yang menyebabkan tingkat generalisasi hasil penelitian kurang kuat. Jumlah responden yang sedikit juga menjadi keterbatasan lainnya.

### **Implikasi Penelitian**

Berdasarkan pembahasan serta kesimpulan diatas, maka penulis ingin memberikan saran untuk peneliti selanjutnya yang akan meneliti mengenai *employee turnover intention* diharapkan dapat menambah variabel-variabel yang dimungkinkan dapat mempengaruhi *employee turnover intention* dan memperbanyak sampel agar penelitian dapat menghasilkan suatu penelitian baru yang semakin akurat mengenai pengaruh antar variabelnya.

Saran untuk PT. Rigspek perkasa yaitu menurunkan atau mencegah terjadinya *employee turnover intention* dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yaitu dengan meningkatkan kompensasi dan pengembangan karir yang baik. Namun perusahaan perlu mempertimbangkan alternatif mana yang memberikan kontribusi paling besar untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Upaya meningkatkan kepuasan kerja melalui kompensasi dapat dilakukan terutama dengan meningkatkan insentif atau bonus tahunan bagi karyawan sesuai dengan kontribusinya, meningkatkan gaji atau upah yang sesuai, termasuk meningkatkan tunjangan jabatan sesuai dengan beban

kerja dan tanggung jawab pekerjaan. Pengembangan karir yang baik untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan dapat dilakukan dengan beberapa cara seperti memperhatikan kesesuaian antara minat dengan pekerjaan, adanya kejelasan rencana karir jangka pendek dan jangka panjang yang dimiliki karyawan, publikasi lowongan internal secara terbuka, promosi karyawan dilakukan secara objektif serta memberikan kesempatan yang sama kepada karyawan dalam hal pendidikan dan pelatihan untuk mempersiapkan karyawan mengembangkan karir baru.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Asih, R. P. W. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu dan Kompensasi terhadap Turnover Intention. *Journal Riset Manajemen*, 1(2), 25–35.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2013). *Organizational Behavior: improving performance and commitment in the workplace*. MC Graw Hill.
- Dessler, G. (2013). *Human Resource Management* (15th ed.). Prentice Hall.
- Fathurahma, M. (2020). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KESEHATAN KABUPATEN PANGKEP. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Hidayah, N., & Ananda, H. R. (2021). Compensation , Career Development , and Job Satisfaction as the Antecedent of Nurse Turnover Intention. 10(August), 139–147.
- Mandeno, E. I. (2017). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION. Universitas Sanata Dharma.
- Maryatmi, A. S. (2021). WELL-BEING DI DUNIA KERJA (I). CV. PENA PERSADA.
- Maulida, N. P. (2019). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (1979). Review and Conceptual Analysis of the Employee Turnover Process. June 2014. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.86.3.493>
- Mujanah, S. (2019). MANAJEMEN KOMPENSASI. CV. Putra Media Nusantara (PMN).
- Noerchoidah. (2020). Turnover Intention Karyawan: Pengaruh Budaya Organisasi, Organizational Justice dan Kepuasan Kerja. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan* Vol. 14, No. 2, 14(2), 290–303. <https://doi.org/10.24843/MATRIK:JMBK.2020.v14.i02.p12>
- Purba, M. Y., & Ruslan, S. (2020). INFLUENCE COMPENSATION, CAREER DEVELOPMENT AND JOB SATISFACTION TO TURNOVER INTENTION. *Dinasto International of Economics, Finance & Accounting*, 1(2), 358–372. <https://doi.org/10.38035/DIJEFA>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi* (12th ed.). Salemba Empat.
- Roesmawaty, A., & Indriati, F. (2020). Linking Career Development, Compensation, Job Satisfaction, and Organizational Commitment With Employee Turnover .... *International Journal of Management (IJM)*. <https://doi.org/10.34218/IJM.11.8.2020.092>
- Sianturi, M. E. (2018). PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK MANDIRI (PERSERO) TBK CABANG IMAM BONJOL

MEDAN. Universitas Sumatera Utara.  
Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. PT Alfabeta.  
Utami, L. T., & Aima, M. H. (2021). THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIPS AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT TO TURNOVER INTENTION THROUGH JOB SATISFACTION AS A MEDIATOR. 2(4), 630–641.