

***The Effect Of Compensation, Work Stress And Career Development On Turnover Intention With Work Leadership As An Intervening Variable  
(Case Study At PT. Rajawali Nusindo 2013-2017 Period)***

**Anik Istiyani <sup>1)</sup>, Heru Sri wulan., SE., M.M.<sup>2)</sup>, Patricia Dhiana., S.E., M.M.<sup>3)</sup>**

Mahasiswa Jurusan Manajemen Keuangan Fakultas Ekonomika dan Bisnis  
Universitas Pandanaran

<sup>2)3)</sup>Dosen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang  
Jl. Banjarsari Barat no.1 Kec. Tembalang, Semarang

**ABTRAKSI**

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan bukti empiris dan menganalisis pengaruh kompensasi, stres kerja dan pengembangan karir terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada PT. Rajawali Nusindo periode tahun 2013-2017). Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode *probability sampling*. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS dimana data diuji dengan menggunakan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dan uji t, dan *path analysis*. Selain itu data dianalisis dengan statistik deskriptif dan terdapat juga uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kompensasi, stres kerja dan pengembangan karir, sementara *turnover intention* sebagai variabel dependen dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara parsial, sedangkan stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Variabel kompensasi dan stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* secara parsial, sedangkan pengembangan karir dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hasil pengujian tidak langsung (*indirect*) menunjukkan kepuasan kerja tidak mampu memediasi hubungan antara kompensasi, stres kerja dan pengembangan karir terhadap *turnover intention*.

**Kata Kunci : Kompensasi, Stres Kerja, Pengembangan Karir, Turnover Intention, Kepuasan Kerja**

***The Effect Of Compensation, Work Stress And Career Development On Turnover Intention With Work Leadership As An Intervening Variable  
(Case Study At PT. Rajawali Nusindo 2013-2017 Period)***

**ABSTRACTION**

*This study aims to find empirical evidence and analyze the effect of compensation, work stress and career development on turnover intention with job satisfaction as an intervening variable (case study at PT Rajawali Nusindo for the period 2013-2017). The sampling method used is probability sampling method. The analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis using SPSS where the data is tested using the coefficient of determination ( $R^2$ ) and t test, and path analysis. In addition the data were analyzed with descriptive statistics and there were also classic assumption tests consisting of normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, and autocorrelation test. The independent variables used in this study are compensation, work stress and career development, while turnover intention is a dependent variable and job satisfaction is an intervening variable. The test results show that career compensation and development affect work satisfaction partially, while job stress does not affect job satisfaction. Compensation variables and work stress affect partial turnover intention, while career development and job satisfaction have no effect on turnover intention. Indirect testing results (indirect) show job satisfaction is not able to mediate the relationship between compensation, work stress and career development on turnover intention.*

**Keywords: Compensation, Job Stress, Career Development, Turnover Intention, Job Satisfaction**

## **Pendahuluan**

Karyawan merupakan bagian penting dalam perusahaan karena kinerjanya akan berdampak pada kegiatan operasional perusahaan. Apabila kinerja karyawan rendah, maka akan menjadi hambatan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Ariana dan Riana, 2013). Hal tersebut membuat perusahaan melakukan beberapa kegiatan seperti merekrut, menyeleksi, melatih, dan mempertahankan karyawan yang berkualitas dan memiliki kinerja yang optimal. Perusahaan perlu memperhatikan karyawan mereka agar dapat berkontribusi dengan baik terhadap perusahaan. Karyawan yang tidak mendapat perhatian dari perusahaan dan kebutuhannya tidak terpenuhi biasanya akan memilih untuk meninggalkan pekerjaan mereka (*turnover intention*).

*Turnover intention* adalah berhentinya atau penarikan diri seseorang karyawan dari tempat ia bekerja (Rindi Nurlaila, 2014). *Turnover intention* dalam dunia bisnis merupakan hal yang wajar, tetapi hal tersebut bisa menjadi indikasi masalah bagi perusahaan jika terjadi *turnover* karyawan yang tinggi. Menurut keterangan yang didapatkan dari hasil wawancara, dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan yang memutuskan untuk keluar atau meninggalkan perusahaan adalah karena mereka kurang puas dengan apa yang mereka dapat dari pekerjaan seperti rendahnya kompensasi, stres kerja dan pengembangan karir juga akan mempengaruhi terjadinya *turnover intention*.

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik pekerjaan tersebut (Robbins dan Judge, 2013). Kunci kesuksesan suatu organisasi bisnis adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawannya, ini merupakan dasar bagi suatu organisasi untuk mengetahui keinginan dari karyawannya dan dengan mengetahui keinginan dari karyawan tersebut maka akan meningkatkan pengabdian dari karyawan (Rizwan, 2014). Kompensasi kepada karyawan akan memberikan kepuasan kerja tersendiri untuk karyawan, apabila seorang karyawan mendapatkan kompensasi yang pantas atas apa yang sudah dikerjakan pada perusahaan maka karyawan tersebut juga akan

mendapatkan kepuasan kerja yang baik (Hasibuan dalam Kadarisman, 2012).

Suwatno (2011) menyatakan bahwa stres kerja dapat timbul jika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan untuk memenuhi tuntutannya. Hampir setiap kondisi pekerjaan dapat menyebabkan stres, tergantung reaksi karyawan bagaimana menghadapinya. Faktor di lingkungan kerja yang dapat menyebabkan stres pada diri karyawan antara lain beban kerja yang berlebihan, jam kerja yang membuat karyawan tertekan, beberapa tekanan juga datang dari sikap pimpinan, konflik dan ambiguitas peran mampu menyebabkan stres bagi karyawan. Stres dapat membantu atau merusak kepuasan kerja tergantung seberapa besar tingkat stres itu.

Pengembangan karir sangat dibutuhkan setiap karyawan dalam perjalanan kehidupan kerjanya. Dengan adanya pengembangan karir yang didapatkan ia akan memperoleh kepuasan materi seperti mendapat fasilitas, kenaikan gaji, tunjangan-tunjangan dan sebagainya sedangkan kepuasan non materi seperti perasaan senang, bangga dan sebagainya.

## **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah: (1) Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja ? (2) Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja ? (3) Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja ? (4) Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* ? (5) Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* ? (6) Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap *turnover intention* ? (7) Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* ? (8) Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* ? (9) Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap *turnover intention* ? (10) Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* ?

## **Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi, stress kerja dan pengembangan karir

terhadap *turnover intention*, serta menguji kepuasan kerja apakah mampu memediasi hubungan kompensasi, stress kerja dan pengembangan karir.

### **Landasan Teori Turnover Intention**

*Turnover intention* adalah berhentinya atau penarikan diri seseorang karyawan dari tempat ia bekerja (Nurlaila, 2014). *Turnover intention* dalam dunia bisnis merupakan hal yang wajar, tetapi hal tersebut bisa menjadi indikasi masalah bagi perusahaan jika terjadi *turnover* karyawan yang tinggi. Perusahaan yang memiliki *turnover intention* tinggi harus mengeluarkan biaya yang lebih besar dalam melakukan kegiatan rekrutmen, penyeleksian, dan pelatihan karyawan baru, tentu hal ini akan mempengaruhi kinerja perusahaan. *Turnover intention* adalah berhentinya atau penarikan diri seseorang karyawan dari tempat ia bekerja (Nurlaila, 2014). *Turnover intention* dalam dunia bisnis merupakan hal yang wajar, tetapi hal tersebut bisa menjadi indikasi masalah bagi perusahaan jika terjadi *turnover* karyawan yang tinggi. Perusahaan yang memiliki *turnover intention* tinggi harus mengeluarkan biaya yang lebih besar dalam melakukan kegiatan rekrutmen, penyeleksian, dan pelatihan karyawan baru, tentu hal ini akan mempengaruhi kinerja perusahaan.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seseorang pekerja dengan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Murti dan Harry, 2013). Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan, atau sikap pegawai terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial ditempat kerja. (Murti dan Harry, 2013). Murti dan Harry (2013) menyatakan bahwa seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, serta prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

Menurut Indrawati, Desi (2013) adanya peningkatan kepuasan kerja pada Karyawan tentu

berdampak kinerja yang ditunjukkannya. Ada perbedaan antara karyawan yang memiliki kepuasan kerja dengan yang tidak memiliki kepuasan kerja. Perasaan – perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar.

### **Kompensasi**

Kompensasi kepada karyawan akan memberikan kepuasan kerja tersendiri untuk karyawan, apabila seorang karyawan mendapatkan kompensasi yang pantas atas apa yang sudah dikerjakan pada perusahaan maka karyawan tersebut juga akan mendapatkan kepuasan kerja yang baik (Hasibuan dalam Kadarisman, 2012). Menurut Bangun. W (2012) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas upaya-upaya yang telah diberikan kepada perusahaan. Bangun.W (2012) dan menjelaskan bahwa pengukuran kompensasi juga ditentukan oleh harga atau nilai pekerjaan dan sistem kompensasi yang diterapkan oleh organisasi secara keseluruhan. Semakin tinggi nilai pekerjaan terhadap organisasi secara keseluruhan, maka semakin tinggi kompensasi yang diterimanya.

### **Stres Kerja**

Hasibuan, 2009 dalam Karim & Nurlia, 2013 menyatakan stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi *nervous* dan merasakan kekuatiran kronis. Mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar lainnya. Hal ini berarti karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang akhirnya akan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

## Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan sebuah alat penting dimana manajemen dapat meningkatkan produktivitas, memperbaiki sikap karyawan dalam bekerja, dan mengembangkan kepuasan karyawan yang semakin besar. Bahkan, program perencanaan karir juga mampu mengurangi perputaran karyawan, khususnya bagi mereka yang memiliki mobilitas pengembangan karir yang cepat (Mangkuprawira, 2011).

Menurut Siagian (2010) pengembangan karir merupakan sebuah usaha yang dilakukan secara formal dan berkesinambungan dengan maksud untuk meningkatkan kemampuan seorang karyawan sehingga mampu memberikan peranan penting dalam maju mundurnya suatu perusahaan. Menurut Hasibuan (2013) pengembangan karir adalah usaha untuk meningkatkan kemampuan seorang karyawan baik secara teknis, teoritis, konseptual dan moral sesuai dengan kebutuhan suatu pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan yang dijalani. Secara keseluruhan dapat dipahami bahwa pengembangan karier dalam suatu perusahaan pada dasarnya dikembangkan atas empat fokus yaitu pendidikan, pelatihan, mutasi dan promosi jabatan.

## Metode Penelitian

### Jenis dan Sumber Data

Secara keseluruhan dapat dipahami bahwa pengembangan karier dalam suatu perusahaan pada dasarnya dikembangkan atas empat fokus yaitu pendidikan, pelatihan, mutasi dan promosi jabatan. Sumber data yang penulis pergunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Sumber data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati dan dicatat untuk pertama kali. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang telah dibuat dan disusun dalam bentuk rangkaian pernyataan-pernyataan sesuai dengan data variabel yang akan diteliti, yaitu kompensasi, pengembangan karir, stres kerja, kepuasan kerja dan *turnover intentions* dengan total indikator sebanyak 20 item.

### Populasi

Menurut Sugiyono (2016) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari

kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini peneliti mengambil populasi seluruh karyawan PT. Rajawali Nusindo.

### Sampel

Sampel menurut Sugiono (2016) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Oleh karena itu teknik sampling yang tepat digunakan adalah teknik sampling *probability sampling* yaitu simple random sampling. *Probability Sampling* menurut Sugiyono (2016) adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini ditentukan melalui metode sensus, yaitu sebanyak 100 % atau keseluruhan dari total populasi karyawan yang bekerja di PT. Rajawali Nusindo dipilih untuk menjadi responden penelitian.

### Definisi Operasional variabel

Definisi operasional variabel penelitian adalah seperangkat petunjuk yang lengkap tentang apa yang harus diamati serta bagaimana mengukur suatu variabel maupun konsep definisi operasional tersebut dapat membantu kita untuk mengklasifikasi gejala di sekitar ke dalam suatu kategori khusus dari variabel (Sugiarto, 2008). Berikut ini akan disajikan definisi operasional dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

**Tabel 3.2**  
**Definisi Operasional Variabel**

No	Definisi Operasional Variabel	Indikator Variabel
1.	<i>Turnover intention</i> (Y2) adalah berhentinya atau penarikan diri seseorang karyawan dari tempat ia bekerja (Nurlaila, 2014).	a. Keinginan keluar dari pekerjaan b. Keinginan mencari pekerjaan pada perusahaan lain. c. Absensi yang meningkat d. Prilaku positif yang berbeda dari biasanya.  Sumber : Manurung (2012)
2.	Kepuasan kerja (Y1) adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran	a. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri. b. Kepuasan terhadap promosi. c. Kepuasan terhadap atasan tempat bekerja

	yang diterima dengan banyaknya yang mereka yakini (Murti & Harry: 2013).	d. Kepuasan terhadap rekan sekerja.  Sumber : Cahyadianto (2015)
3.	Kompensasi (x1) kepada karyawan akan memberikan kepuasan kerja tersendiri untuk karyawan, apabila seorang karyawan mendapatkan kompensasi maka karyawan tersebut juga akan mendapatkan kepuasan kerja yang baik (Hasibuan dalam Kadarisman, 2012).	a. Adanya insentif dan uang lembur b. Adanya tunjangan bagi keluarga karyawan c. Adanya Asuransi kesehatan bagi karyawan d. Adanya kenaikan gaji  Sumber : Kadir (2005)
4.	Stres kerja (x2) adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang (Hasibuan, 2009 dalam Karim dan Nurlia, 2013)	a. Beban kerja yang sulit dan berlebihan. b. Waktu kerja yang lama. c. Adanya masalah keluarga. d. Balas jasa yang terlalu rendah.  Sumber : Hasibuan (2009)
5.	Pengembangan karir (x3) merupakan sebuah alat penting dimana manajemen dapat meningkatkan produktivitas, memperbaiki sikap karyawan dalam bekerja, dan mengembangkan kepuasan karyawan yang semakin besar. (Mangkuprawira, 2011).	a. Menaksir kebutuhan karir. b. Kesempatan dalam berkarir. c. Penyesuaian kebutuhan dan kesempatan. d. Kemampuan sesuai jabatan kerja.  Sumber : Nurcahyo (2012)

Sumber : Disarikan dari berbagai *literature*

### Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner. Kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan cara memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan / pernyataan kepada responden dengan harapan responden memberikan respon atas pertanyaan tersebut. Kuesioner ini digunakan untuk memperoleh data tentang pengaruh kompensasi, stres kerja, dan pengembangan karir terhadap turnover intentions dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner pilihan ganda, dimana setiap item soal

disediakan 5 (lima) pilihan jawaban. Dalam penelitian ini jawaban yang diberikan oleh responden kemudian diberi skor dengan mengacu pada skala Likert, sebagaimana terdapat pada tabel 3.3

**Tabel 3.3**  
**Skala Likert**

No	Jawaban	Skor
1.	Sangat Tidak Setuju	1
2.	Tidak Setuju	2
3.	Cukup Setuju	3
4.	Setuju	4
5.	Sangat Setuju	5

Sumber : Ghozali (2016)

### Gambaran Umum Objek Penelitian

Dalam penelitian ini ditekankan pada pengujian pengaruh antara kompensasi, stres kerja, dan pengembangan karir terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Data yang digunakan dalam penelitian ini diambil melalui hasil penilaian kuisioner. Data selanjutnya diuji menggunakan analisis data statistik yang diolah dengan menggunakan *software* komputer yaitu SPSS versi 24. Data yang telah dikumpulkan di analisis dengan menggunakan alat analisis statistik yakni : statistik deskriptif, uji asumsi klasik, antara lain : normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi, kemudian menggunakan analisis regresi, antara lain: regresi linier berganda, serta pengujian hipotesis, antara lain : koefisien determinasi /  $r^2$  (*R square*), uji signifikansi parameter individual (uji statistik t), dan *path analysis*.

### Analisis Data

#### Uji Validitas

Arikunto, (2013) menyatakan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat atau kesahihan suatu instrumen. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid dan dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu instrumen yang valid memiliki validitas yang tinggi, dan sebaliknya instrumen yang kurang valid memiliki validitas yang rendah. Penelitian ini menggunakan pengujian validitas konstruk (*construct validity*). Dalam penelitian ini peneliti membuat 4 indikator untuk instrumen kompensasi, 4 indikator untuk instrumen stres kerja, 4 indikator untuk instrumen pengembangan karir, 4 indikator untuk instrumen

*turnover intention*, dan 4 indikator untuk instrumen kepuasan kerja yang disusun berdasarkan teori tertentu. Dengan melihat tabel nilai-nilai *r* kritis *product moment* dengan taraf signifikansi 5% dan  $N = 55 - 3 = 53$  diperoleh nilai *r* tabel yaitu 0,268. Hasil perhitungannya adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Ket.
Kompensasi	X1.1	0.855	0,268	Valid
	X1.2	0.842		Valid
	X1.3	0.842		Valid
	X1.4	0.864		Valid
Stres kerja	X2.1	0.880	0,268	Valid
	X2.2	0.837		Valid
	X2.3	0.875		Valid
	X2.4	0.867		Valid
Pengembangan Karir	X3.1	0.833	0,268	Valid
	X3.2	0.853		Valid
	X3.3	0.837		Valid
	X3.4	0.884		Valid
<i>Turnover Intention</i>	Y1.1	0.785	0,268	Valid
	Y1.2	0.834		Valid
	Y1.3	0.896		Valid
	Y1.4	0.701		Valid
Kepuasan Kerja	Y2.1	0.882	0,268	Valid
	Y2.2	0.812		Valid
	Y2.3	0.870		Valid
	Y2.4	0.710		Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen sudah baik (Arikunto, 2013). Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas yang digunakan adalah rumus *Cronbach's Alpha*. Selanjutnya, menafsirkan perolehan angka koefisien reliabilitas dengan berpedoman pada penggolongan yang disampaikan oleh Arikunto (2013) dengan menggunakan interpretasi terhadap koefisien korelasi yang diperoleh atau nilai *r*. Interpretasi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Antara 0,800 sampai 1,000 : sangat tinggi
2. Antara 0,600 sampai 0,800 : tinggi
3. Antara 0,400 sampai 0,600 : cukup
4. Antara 0,200 sampai 0,400 : rendah
5. Antara 0,000 sampai 0,200 : sangat rendah

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha*, diperoleh hasil uji reliabilitas instrumen sebagai berikut:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Syarat	Ket.
1.	<i>Turnover Intention</i>	0,812	0,6	Reliabel
2.	kepuasan kerja	0,836	0,6	Reliabel
3.	Kompensasi	0,872	0,6	Reliabel
4.	Stres Kerja	0,885	0,6	Reliabel
5.	Pengembangan Karir	0,871	0,6	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah,, 2018

Dari hasil perhitungan reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* diatas 0,8 yang artinya semua variabel sangat reliabel. Apabila diinterpretasikan menurut kriteria koefisien korelasi menurut Arikunto (2013), maka koefisien reliabilitas instrumen tersebut sangat tinggi. Hal ini berarti jika instrumen tersebut diberikan kepada subjek yang sama oleh orang yang berbeda, waktu yang berbeda, dan tempat yang berbeda, maka akan memberikan hasil yang sama atau tetap.

### Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak sehingga memenuhi asumsi normalitas. Serta untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari adanya gejala multikolinearitas, gejala heteroskedastisitas dan gejala autokorelasi.

### Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang terdistribusikan secara normal atau mendekati normal sehingga data layak untuk diuji secara statistik. Uji normalitas pada regresi bisa menggunakan beberapa metode antara lain yaitu dengan metode non-parametrik Kolmogorov-Smirnov Z.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji One Kolmogorov Smirnov Z step I**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.14644023
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.084
	Negative	-.045
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data primer yang diolah,2018

Metode pengambilan keputusan untuk uji normalitas data yaitu jika Signifikansi (Asymp.sig) > 0,05 maka data residual berdistribusi normal dan jika Signifikansi (Asymp.sig) < 0,05 maka data residual tidak berdistribusikan normal. Pada *output* step I dapat diketahui bahwa nilai Z hitung sebesar 0,200 dengan data residual nilai Asymp.sig (2-tailed) taraf signifikansi sebesar 0,200 yang berarti > 0,05 yang artinya data berdistribusi normal.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji One Kolmogorov Smirnov Z step II**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.89178112
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.091
	Negative	-.063
Test Statistic		.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data primer yang diolah,2018

Metode pengambilan keputusan untuk uji normalitas data yaitu jika Signifikansi (Asymp.sig) > 0,05 maka data residual berdistribusi normal dan jika Signifikansi (Asymp.sig) < 0,05 maka data residual tidak berdistribusikan normal. Pada *output* step II dapat diketahui bahwa nilai Z hitung sebesar 0,200 dengan data residual nilai Asymp.sig (2-tailed) taraf signifikansi sebesar 0,200 yang berarti > 0,05 yang artinya data berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas umumnya dengan melihat nilai *Tolerance* dan VIF pada hasil regresi linier.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Multikolinearitas I**

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1	(Constant)	
	kompensasi	.278 3.599
	stres kerja	.373 2.681
	perkembangan karir	.249 4.024

a. Dependent Variable: turnover intention

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Multikolinearitas II**

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1	(Constant)	
	kompensasi	.231 4.333
	stres kerja	.352 2.841
	pengembangan karir	.222 4.512
	kepuasan kerja	.231 4.324

a. Dependent Variable: turnover intention

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Metode pengambilan keputusan yaitu jika *Tolerance* lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil perhitungan uji multikolinearitas step I dan II diatas menunjukkan bahwa, nilai VIF semua variabel bebas jauh dibawah 10 dan hasil perhitungan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas atau terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Cara menganalisis asumsi heteroskedastisitas diantaranya dengan cara menggunakan Uji Glejser. Dasar pengambilan keputusan pada uji heteroskedastisitas yakni :

a. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05,kesimpulannya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

b. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, kesimpulannya adalah terjadi heteroskedastisitas

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Glejser I**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.666	.677		2.461	.017
	kompensasi	.037	.078	.123	.473	.638
	stres kerja	-.018	.061	-.065	-.289	.774
	pengembangan karir	-.072	.084	-.237	-.859	.394

a. Dependent Variable: RES\_2

Sumber : Data primer yang diolah,2018

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Glejser II**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.931	.704		2.742	.008
	kompensasi	.017	.105	.057	.161	.873
	stres kerja	-.012	.063	-.044	-.186	.853
	pengembangan karir	-.046	.083	-.156	-.560	.578
	turnover intention	-.028	.110	-.090	-.253	.801

a. Dependent Variable: RES\_2

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas step I dan II pada tabel diatas dapat dilihat nilai signifikansi semua variabel independen lebih dari 0,05 yang artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah keadaan dimana terjadi korelasi dari residual untuk pengamatan yang lain yang disusun menurut runtun waktu. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah autokorelasi. Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi digunakan uji Durbin-Watson (DW test). Dengan dasar pengambilan keputusan:

- Jika  $d$  lebih kecil dari  $dL$  atau lebih besar dari  $(4-dL)$  yang berarti terdapat autokorelasi.
- Jika  $d$  terletak antara  $dU$  dan  $(4-dU)$  yang berarti tidak ada autokorelasi.
- Jika  $d$  terletak antara  $dL$  dan  $dU$  atau  $(4-dU)$  dan  $(4-dL)$ , maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji Durbin Watson Step I**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.877 <sup>a</sup>	.769	.755	1.17968	1.709
a. Predictors: (Constant), pengembangan karir, stres kerja, kompensasi					
b. Dependent Variable: kepuasan kerja					

Sumber : Data primer yang diolah,2018

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji Durbin Watson Step II**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.925 <sup>a</sup>	.855	.843	.92677	1.962
a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, stres kerja, kompensasi, pengembangan karir					
b. Dependent Variable: turnover intention					

Sumber : Data primer yang diolah,2018

Berdasarkan *output* diatas, diketahui nilai DW pada hasil regresi step I sebesar 1,709, selanjutnya nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi Durbin-Watson 5% (0,05), dengan jumlah  $N=55$  dan jumlah variabel independen 3 ( $K=3$ ), dengan melihat pada tabel Durbin-Watson maka diperoleh nilai  $dL$  1,4523 dan nilai  $dU$  1,6815. Nilai DW terletak diantara nilai  $dU$  dan nilai  $4-dU$ , berarti sesuai dengan ketentuan dasar pengambilan keputusan Uji Durbin-Watson (DW-test) maka hasil pengujian berarti tidak terdapat autokorelasi.

Pada *output* hasil regresi Durbin Watson step II diketahui nilai DW 1,962, selanjutnya nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi Durbin-

Watson 5% (0,05), dengan jumlah  $N=55$  dan jumlah variabel independen 3 ( $K=3$ ), dengan melihat pada tabel Durbin-Watson maka diperoleh nilai  $dL$  1,4523 dan nilai  $dU$  1,6815. Nilai DW terletak diantara nilai  $dU$  dan nilai  $4-dU$ , berarti sesuai dengan ketentuan dasar pengambilan keputusan Uji Durbin-Watson (DW-test) maka hasil pengujian berarti tidak terdapat autokorelasi.

### Analisis Regresi

Regresi merupakan suatu metode dalam statistik yang dapat digunakan untuk melihat ada atau tidak adanya hubungan (hubungan kausal atau sebab akibat) dan ditampilkan dalam bentuk model sistematis atau persamaan. Regresi bisa digunakan untuk memprediksi atau mengembangkan sebuah model yang diwujudkan dalam bentuk persamaan regresi. Analisis regresi sendiri digunakan untuk mengetahui sejauh mana suatu variabel berpengaruh pada variabel lainnya atau beberapa variabel lainnya.

Analisis ini dilakukan dengan 2 tahap atau *two stage least square* (2SLS) yang terdiri dari 2 model, yaitu :

- Model pertama sebagai variabel dependennya adalah kepuasan kerja ( $Y1$ ) dan variabel independennya kompensasi ( $X1$ ), stress kerja ( $X2$ ), dan pengembangan karir ( $X3$ )
- Model kedua sebagai variabel dependennya adalah *turnover intention* ( $Y2$ ) dan variabel independennya adalah kompensasi ( $X1$ ), stress kerja ( $X2$ ), pengembangan karir ( $X3$ ) dan kepuasan kerja ( $Y1$ ). Hasil perhitungannya dapat dilihat pada tabel 4.19 dan 4.20

**Tabel 4.19**  
**Hasil Regresi Linier Berganda Tahap I**

Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	2.559	1.066	
	kompensasi	.398	.123	.412
	stres kerja	.168	.096	.192
	pengembangan karir	.329	.132	.336
a. Dependent Variable: kepuasan kerja				

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.19 di atas dan dengan menggunakan *standardized coefficients* dapat dibuat persamaan regresi yaitu :

$$Y1 = 0,412 X1 + 0,192 X2 + 0,336 X3$$

Analisis :

Variabel kompensasi, stress kerja, dan pengembangan karir memiliki koefisien bertanda positif. Hal ini dapat diartikan apabila kompensasi, stress kerja dan pengembangan karir mengalami peningkatan, maka akan terjadi peningkatan kepuasan kerja pada karyawan PT. Rajawali Nusindo.

**Tabel 4.20**  
**Hasil Regresi Linier Berganda Tahap II**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	1.764	.884	
kompensasi	.592	.106	.624
stres kerja	.159	.078	.186
pengembangan karir	.028	.110	.029
kepuasan kerja	.142	.110	.145

a. Dependent Variable: turnover intention

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.20 di atas dan dengan menggunakan *standardized coefficients* dapat dibuat persamaan regresi yaitu :

$$Y2 = 0,624 X1 + 0,186 X2 + 0,029 X3 + 0,145 Y1$$

Analisis :

Pada variabel kompensasi, stress kerja, pengembangan karir dan kepuasan kerja memiliki koefisien bertanda positif. Hal ini dapat diartikan apabila kompensasi, stress kerja, pengembangan karir dan kepuasan kerja mengalami peningkatan, maka akan terjadi peningkatan *turnover intention* pada karyawan PT. Rajawali Nusindo.

Uji Kelayakan Model

Uji Signifikansi Parameter Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji variabel yang berpengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara individual (sendiri – sendiri). Dasar pengambilan keputusan adalah :

1. Jika nilai t hitung < nilai ttabel atau nilai probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 (taraf kepercayaan  $\alpha = 5\%$ ), maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
2. Jika nilai t hitung > nilai ttabel atau nilai probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 (taraf kepercayaan  $\alpha = 5\%$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Rumus  $t_{tabel} = \text{jumlah responden} - \text{jumlah variabel independen}$  atau dituliskan dengan rumus :  
 $t_{tabel} \text{ step I} = 55 - 3 = 52$ , ditemukan nilai  $t_{tabel}$  1,67469  
 $t_{tabel} \text{ step II} = 55 - 4 = 51$ , ditemukan nilai  $t_{tabel}$  1,67528

**Tabel 4.21**  
**Hasil Uji t Step I**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
1 (Constant)		2.400	.020
kompensasi	.412	3.227	.002
stres kerja	.192	1.744	.087
pengembangan karir	.336	2.487	.016

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.21 di atas dapat dilakukan pengujian hipotesis pertama sampai dengan hipotesis ketiga

1. Pengujian Hipotesis Pertama

Analisis :

Variabel kompensasi memiliki nilai t hitung sebesar 3,227 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002, karena nilai t hitung  $3,227 > t_{tabel}$  1,67412 dan nilai signifikansi (Sig.)  $0,002 < 0,05$  dan bertanda positif, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya kompensasi ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja ( $Y_1$ ). Maknanya adalah apabila kompensasi mengalami peningkatan, maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan yang signifikan dan juga memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Rajawali Nusindo sebesar 0,412 atau 41,2% Kesimpulannya hipotesis pertama ( $H_1$ ) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dapat diterima.

2. Variabel Stres Kerja ( $X_2$ )

Analisis :

Variabel stres kerja memiliki nilai t hitung sebesar 1,744 dan signifikansi sebesar 0,087, karena nilai t hitung  $1,744 > t$  tabel 1,67412 dan nilai signifikansi (Sig.)  $0,087 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, yang artinya Stres kerja (X2) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y1). Maknanya adalah apabila stress kerja mengalami peningkatan, maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan yang tidak signifikan dan juga memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Rajawali Nusindo sebesar 0,192 atau 19,2 %. Kesimpulannya hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dapat ditolak.

### 3. Variabel Pengembangan Karir (X3)

Analisis :

Variabel pengembangan karir memiliki nilai t hitung sebesar 2,487 dan signifikansi sebesar 0,016 karena nilai t hitung sebesar  $2,487 > t$  tabel 1,67412 dan nilai signifikansi (Sig.)  $0,016 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya pengembangan karir (X3) secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y1). Maknanya adalah apabila pengembangan karir mengalami peningkatan, maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan yang signifikan dan juga memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Rajawali Nusindo sebesar 0,336 atau 33,6%. Kesimpulannya hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dapat diterima.

**Tabel 4.22**  
**Hasil Uji t Step II**

Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		
		Beta		
1	(Constant)		1.996	.051
	kompensasi	.624	5.565	.000
	stres kerja	.186	2.046	.046
	pengembangan karir	.029	.252	.802
	kepuasan kerja	.145	1.293	.202

a. Dependent Variable: turnover intention

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.22 di atas dapat dilakukan pengujian hipotesis keempat sampai dengan hipotesis kelima :

### 1. Variabel Kompensasi (X1)

Analisis :

Variabel kompensasi memiliki nilai t hitung sebesar 5,565 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, karena nilai t hitung  $5,565 > t$  tabel 1,67412 dan nilai signifikansi (Sig.)  $0,000 < 0,05$  dan bertanda positif, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya kompensasi (X1) secara parsial berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y2). Maknanya adalah apabila kompensasi mengalami peningkatan, maka *turnover intention* akan mengalami peningkatan yang signifikan dan juga memberikan pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Rajawali Nusindo sebesar 0,624 atau 62,4%. Kesimpulannya hipotesis pertama (H4) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap *turnover intention* dapat diterima.

### 2. Variabel Stres Kerja (X2)

Analisis :

Variabel stres kerja memiliki nilai t hitung sebesar 2,046 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,046, karena nilai t hitung  $2,046 > t$  tabel 1,67412 dan nilai signifikansi (Sig.)  $0,046 < 0,05$  dan bertanda positif, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya stres kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y2). Maknanya adalah apabila stress kerja mengalami peningkatan, maka *turnover intention* akan mengalami peningkatan yang signifikan dan juga memberikan pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Rajawali Nusindo sebesar 0,186 atau 18,6% Kesimpulannya hipotesis kelima (H5) yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* dapat diterima.

### 3. Variabel Pengembangan Karir (X3)

Analisis :

Variabel pengembangan karir memiliki nilai t hitung sebesar 0,252 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,802 karena nilai t hitung  $0,252 < t$  tabel 1,67412 dan nilai signifikansi (Sig.)  $0,802 > 0,05$  dan bertanda positif, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, yang artinya pengembangan karir (X3) secara parsial tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y2). Maknanya adalah apabila

pengembangan karir mengalami peningkatan, maka *turnover intention* akan mengalami peningkatan yang tidak signifikan dan juga memberikan pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Rajawali Nusindo sebesar 0,029 atau 2,9% Kesimpulannya hipotesis keenam (H6) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap *turnover intention* dapat ditolak.

#### 4. Variabel Kepuasan Kerja (Y1)

Analisis :

Variabel kepuasan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 1,293 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,202, karena nilai t hitung  $1,293 < t$  tabel 1,67412 dan nilai signifikansi (Sig.)  $0,202 > 0,05$  dan bertanda positif, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, yang artinya kepuasan kerja (Y1) secara parsial tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y2). Maknanya adalah apabila kepuasan kerja mengalami peningkatan, maka *turnover intention* akan mengalami peningkatan yang tidak signifikan dan juga memberikan pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Rajawali Nusindo sebesar 0,145 atau 14,5%. Kesimpulannya hipotesis ketujuh (H7) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* dapat ditolak.

#### Koefisien Determinasi (*R Square*)

Analisis  $R^2$  (*R Square*) atau koefisien determinasi pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen atau variabel terikat. Nilai koefisien determinasi antara nol (0) dan satu (1). Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel - variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel – variabel dependen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

**Tabel 4.23**  
**Hasil Koefisien Determinasi  $R^2$  Step I**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.877 <sup>a</sup>	.769	.755	1.17968
a. Predictors: (Constant), pengembangan karir, stres kerja, kompensasi				

Sumber : Data primer yang diolah,2018

**Tabel 4.24**  
**Hasil Analisis Koefisien Determinasi  $R^2$  Step II**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.925 <sup>a</sup>	.855	.843	.92677
a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, stres kerja, kompensasi, pengembangan karir				

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Hasil analisis koefisien determinasi pada regresi linier berganda dengan nilai  $R^2$  (*Adjusted R Square*) step I sebesar 0,755, yang berarti pengaruh dari variabel independen kompensasi, stres kerja, dan pengembangan karir terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 75,5%. Dan hasil analisis koefisien determinasi pada regresi linier berganda dengan nilai  $R^2$  (*Adjusted R Square*) step II sebesar 0,843, yang berarti pengaruh dari variabel independen kompensasi, stres kerja, pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap variabel dependen yaitu *turnover intention* sebesar 84,3%.

#### Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur adalah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung (Sarwono, 2017). Untuk mengetahui apakah variabel yang digunakan merupakan variabel intervening, maka dilakukan interpretasi jalur (*path*) untuk untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dimensi mediasi (intervening) pada model penelitian ini. Berikut ini adalah hasil path analysis :

**Tabel 4.25**  
**Path Analysis Model I**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.877 <sup>a</sup>	.769	.755	1.17968
a. Predictors: (Constant), pengembangan karir, stres kerja, kompensasi				

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.559	1.066		2.400	.020
kompensasi	.398	.123	.412	3.227	.002
stres kerja	.168	.096	.192	1.744	.087
pengembangan karir	.329	.132	.336	2.487	.016

a. Dependent Variable: kepuasan kerja  
Sumber : Data primer yang diolah, 2018

**Tabel 4.26**  
**Path Analysis Model II**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.925 <sup>a</sup>	.855	.843	.92677

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, stres kerja, kompensasi, pengembangan karir

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.764	.884		1.996	.051
kompensasi	.592	.106	.624	5.565	.000
stres kerja	.159	.078	.186	2.046	.046
pengembangan karir	.028	.110	.029	.252	.802
kepuasan kerja	.142	.110	.145	1.293	.202

a. Dependent Variable: turnover intention  
Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan uji t yang telah dilakukan maka didapatkan hasil :

Regression step I :

- P1  
*Unstandardized coefficients* beta variabel kompensasi (X1) memiliki nilai sebesar 0,398.
- P2  
*Unstandardized coefficients* beta variabel stress kerja (X2) memiliki nilai sebesar 0,168.
- P3  
*Unstandardized coefficients* beta variabel pengembangan karir (X3) memiliki nilai sebesar 0,329

Regression step II :

- P4  
*Unstandardized coefficients* beta variabel kompensasi (X1) memiliki nilai sebesar 0,592
- P5

*Unstandardized coefficients* beta variabel stress kerja (X2) memiliki nilai sebesar 0,159

- P6  
*Unstandardized coefficients* beta variabel pengembangan karir (X3) memiliki nilai sebesar 0,028
- P7  
*Unstandardized coefficients* beta variabel kepuasan kerja (Y1) memiliki nilai sebesar 0,142  
Dengan menggunakan rumus dari Ghazali (2016), berdasarkan nilai determinasi R square didapatkan nilai e :

1. Dari regression step I

$$\text{Nilai } e_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,769} = \sqrt{0,231} = 0,480$$

Persamaan struktural sebagai berikut :

$$Y1 = 0,412 X1 + 0,192 X2 + 0,336 X3 + 0,480$$

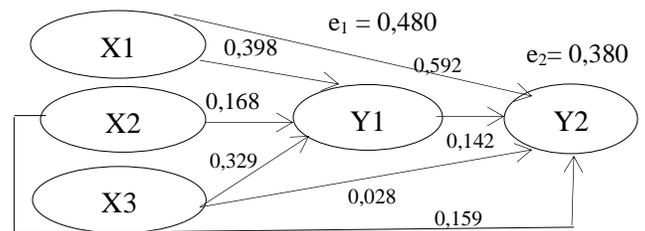
2. Dari regression step II

$$\text{Nilai } e_2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,855} = \sqrt{0,145} = 0,380$$

Persamaan struktural sebagai berikut :

$$Y2 = 0,624 X1 + 0,186 X2 + 0,029 X3 + 0,145 Y1 + 0,380$$

**Gambar 4.1**  
**Interpretasi Path**



### Pengaruh Langsung (Direct) dan Tidak Langsung (Indirect)

Variabel Intervening merupakan variabel antara atau mediating yang fungsinya memediasi hubungan antara variabel independen dengan variabel – variabel dependen (Ghozali, 2016). Untuk mengetahui adanya pengaruh langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) harus memenuhi kriteria terlebih dahulu, dimana apabila pengaruh tidak langsung lebih besar daripada pengaruh langsung, maka hubungan sebenarnya adalah tidak langsung atau menggunakan variabel mediasi (intervening), begitu juga sebaliknya.

a. Pengaruh variabel kompensasi (X1) terhadap *turnover intention* (Y2)

- Pengaruh langsung (X1Y2) = 0,592
- Pengaruh tidak langsung (X1\*Y2) = 0,398\*0,142 = 0,056

Pada hasil penghitungan dapat dilihat pengaruh tidak langsung < pengaruh langsung, maka hubungan antara kompensasi (X1) dengan *turnover intention* (Y2) adalah kompensasi tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

b. Pengaruh variabel stres kerja (X2) terhadap *turnover intention* (Y2)

- Pengaruh langsung (X2Y2) = 0,159
- Pengaruh tidak langsung (X2\*Y2) = 0,168\*0,142 = 0,026

Pada hasil penghitungan dapat dilihat pengaruh tidak langsung < pengaruh langsung, maka hubungan antara stres kerja (X2) dengan *turnover intention* (Y2) adalah kompensasi tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

c. Pengaruh variabel pengembangan karir (X3) terhadap *turnover intention* (Y2)

- Pengaruh langsung (X3Y2) = 0,028
- Pengaruh tidak langsung (X3\*Y2) = 0,329\*0,142 = 0,046

Pada hasil penghitungan dapat dilihat pengaruh tidak langsung < pengaruh langsung, maka hubungan antara pengembangan karir (X3) dengan *turnover intention* (Y2) adalah kompensasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

**Tabel 4.27**  
**Pengaruh Langsung (*Direct*) Dan Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect*)**

Variabel	<i>Direct</i>	<i>Indirect</i>	Kriteria	Kesimpulan
Kompensasi (X1)	0,592	0,056	<i>Direct</i> > <i>Indirect</i>	Kepuasan kerja (Y1) bukan Merupakan variabel mediasi
Stres Kerja (X2)	0,168	0,026	<i>Direct</i> > <i>Indirect</i>	Kepuasan kerja (Y1) bukan merupakan variabel mediasi

Pengembangan Karir (X3)	0,329	0,046	<i>Direct</i> > <i>Indirect</i>	Kepuasan kerja (Y1) bukan merupakan variabel mediasi
-------------------------	-------	-------	---------------------------------	--

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

### Pembahasan

#### Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Pada hasil output SPSS menunjukkan angka *standardized coefficients* beta nilainya menunjukkan sebesar 0,412. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 satuan tingkat kompensasi (X1), maka nilai kepuasan kerja (Y1) akan meningkat sebesar 0,412 satuan. Karena nilai koefisien regresi bernilai 0,412 (positif) dengan nilai signifikansi 0,002 < 0,05, maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian H1 diterima.

#### Pengaruh Stres kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Pada hasil output SPSS menunjukkan angka *standardized coefficients* beta nilainya menunjukkan sebesar 0,192. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 satuan tingkat stres kerja (X2), maka kepuasan kerja (Y1) akan meningkat sebesar 0,192 satuan. Karena nilai koefisien regresi bernilai 0,192 (positif) dengan nilai signifikansi 0,087 > 0,05, maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian H2 ditolak

#### Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Pada hasil output SPSS menunjukkan angka *standardized coefficients* beta nilainya menunjukkan sebesar 0,336. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 satuan tingkat pengembangan karir (X3), maka nilai kepuasan kerja (Y1) akan meningkat sebesar 0,336 satuan. Karena nilai koefisien regresi bernilai 0,336 (positif) dengan nilai signifikansi 0,016 > 0,05, maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian H3 diterima.

#### Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention*

Pada hasil output SPSS menunjukkan angka *standardized coefficients* beta nilainya menunjukkan

sebesar 0,624. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 satuan tingkat kompensasi (X1), maka nilai *turnover intention* (Y2) akan meningkat sebesar 0,624 satuan. Karena nilai koefisien regresi bernilai 0,624 (positif) dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan demikian H4 diterima.

#### **Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention***

Pada hasil output SPSS menunjukkan angka *standardized coefficients* beta nilainya menunjukkan sebesar 0,186. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 satuan tingkat stress kerja (X2), maka nilai *turnover intention* (Y2) akan meningkat sebesar 0,186 satuan. Karena nilai koefisien regresi bernilai 0,186 (positif) dengan nilai signifikansi  $0,046 < 0,05$ , maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa stress kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan demikian H5 diterima.

#### **Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap *Turnover Intention***

Pada hasil output SPSS menunjukkan angka *standardized coefficients* beta nilainya menunjukkan sebesar 0,029. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 satuan tingkat pengembangan karir (X3), maka nilai *turnover intention* (Y2) akan meningkat sebesar 0,029 satuan. Karena nilai koefisien regresi bernilai 0,029 (positif) dengan nilai signifikansi  $0,802 > 0,05$ , maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan demikian H6 ditolak.

#### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention***

Pada hasil output SPSS menunjukkan angka *standardized coefficients* beta nilainya menunjukkan sebesar 0,145. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 satuan tingkat kepuasan kerja (Y1), maka nilai *turnover intention* (Y2) akan meningkat sebesar 0,145 satuan. Karena nilai koefisien regresi bernilai 0,145 (positif) dengan nilai signifikansi  $0,202 > 0,05$ , maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja secara parsial

berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan demikian H7 ditolak.

#### **Pengaruh Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention***

Pada hasil penghitungan dapat dilihat pengaruh tidak langsung < pengaruh langsung, maka hubungan antara kompensasi (X1) dengan *turnover intention* (Y2) adalah kompensasi tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Dengan demikian H8 ditolak.

#### **Pengaruh Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention***

Pada hasil penghitungan dapat dilihat pengaruh tidak langsung < pengaruh langsung, maka hubungan antara stress kerja (X2) dengan *turnover intention* (Y2) adalah kompensasi tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Dengan demikian H9 ditolak.

#### **Pengaruh Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap *Turnover Intention***

Pada hasil penghitungan dapat dilihat pengaruh tidak langsung < pengaruh langsung, maka hubungan antara pengembangan karir (X3) dengan *turnover intention* (Y2) adalah kompensasi tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Dengan demikian H10 ditolak.

#### **Kesimpulan**

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang diajukan, analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel kompensasi memiliki nilai t hitung 3,227 > t tabel 1,67412 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,002 < 0,05 dan bertanda positif, maka dapat disimpulkan kompensasi (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y1).
2. Variabel stress kerja memiliki nilai t hitung 1,744 > t tabel 1,67412 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,087 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa stress kerja (X2) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y1).

3. Variabel Pengembangan Karir (X3) memiliki nilai t hitung sebesar 2,487 > t tabel 1,67412 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,016 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir (X3) secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y1).
4. Variabel kompensasi memiliki nilai t hitung sebesar 5,565 > t tabel 1,67412 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,000 > 0,05 dan bertanda positif, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X1) secara parsial berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y2).
5. Variabel stress kerja memiliki nilai t hitung 2,046 > t tabel 1,67412 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,046 < 0,05 dan bertanda positif, maka dapat disimpulkan bahwa stress kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y2).
6. Variabel pengembangan karir memiliki nilai t hitung 0,252 < t tabel 1,67412 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,802 > 0,05 dan bertanda positif, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir (X3) secara parsial tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y2).
7. Variabel kepuasan kerja memiliki nilai t hitung 1,293 < t tabel 1,67412 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,202 > 0,05 dan bertanda positif, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (Y1) secara parsial tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y2).
8. Pada hasil penghitungan dapat dilihat pengaruh tidak langsung < pengaruh langsung, maka hubungan antara kompensasi (X1) dengan *turnover intention* (Y2) adalah kompensasi tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.
9. Pada hasil penghitungan dapat dilihat pengaruh tidak langsung < pengaruh langsung, maka hubungan antara stress kerja (X2) dengan *turnover intention* (Y2) adalah stress kerja tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.
10. Pada hasil penghitungan dapat dilihat pengaruh tidak langsung < pengaruh langsung, maka hubungan antara pengembangan karir (X3) dengan *turnover intention* (Y2) adalah pengembangan karir tidak berpengaruh secara tidak

langsung terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

### Saran

Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian, perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan dengan meningkatkan kebijakan kompensasi yang tidak hanya didasarkan pada orientasi finansial semata, akan tetapi juga non finansial yang dapat membuat karyawan betah bertahan di perusahaan.

### Daftar Pustaka

- Abdulkadir. 2005. "Pengaruh Keadilan Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Gaji, Komitmen Organisasi dan Kinerja". *Jurnal Keuangan Dan Perbankan*.
- Agus Dwi Nugroho dan Kunartinah. 2012. "Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi pada PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan)". *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*.
- Ahmad Sheraz, et all. 2014. "Antecedents of Job Stress and its impact on employee's Job Satisfaction and Turnover Intentions". *International Journal of Learning & Development Vol. 4 No.2*.
- Anggraeni, Irwansyah, dan Wahyuni. 2016. "Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Andika Lintas Samudera Banjarmasin". *Jurnal Bisnis dan Pembangunan FISIP UNLAM Banjarmasin*.
- Ariana, Tresna, dan Riana. 2013. "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Cendana Resort & Spa, Ubud, Gianyar". *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana Vol. 2 No.1*.
- Bangun, W., 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta : Erlangga.
- Chen, dkk. 2016. "The Role of Career Growth in Chinese New Employee's Turnover Process". *Jornal of Career Development Vol. 43 No.1*.
- Dessler, Gary. 2004. "Manajemen Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D". Bandung : Alfabeta.

- Ghozali, Imam. 2016. *"Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS Cetakan Keempat"*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ferdinand, A., 2006. *"Structural Equation Modelling Dalam Penelitian Manajemen"*. e BP UNDIP, Semarang.
- Harnoto. 2002. *"Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua"*. Jakarta : PT. Prenhallindo.
- Hasibuan, Malayu. 2009. *"Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan ke Tujuh"*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Indrawati, AD. 2013. "Pengaruh Beban Kerja & Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Panca Dewata Denpasar". *E-jurnal Manajemen Unud*.
- Johannes, Edward, dan Rofi'i. 2014. "Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening". *Jurnal Dinamika Manajemen Universitas Jambi*.
- Kadarisman, M. 2012. *"Manajemen Kompensasi"*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kardam, Bhajan Lal., dan Rangnekar, Santosh. 2012. "Job Satisfaction: Investigating The Role Of Experience And Education". *International Referred Research Journal*.
- Karim, Nurlia. 2013. "Stres Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan Café Bambu Express Manado". *Jurnal EMBA 513 Vol.1 No.4, Hal 513-522*.
- Luthan S. Fred. 2006. *"Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh"*. Yogyakarta : Andi.
- Mathis, Robert, & Jackson. 2007. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta : PT. Salemba Empat.
- Manurung, M. T. 2012. "Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan". *Skripsi Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro*.
- Murti, H. 2013. *"Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun"*. *Jurnal Riset Manajemen*.
- Pranowo, S Ridwan. 2016. *"Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Kasus Pada CV. Sukses Sejati Computama)"*. *Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Rahayu dan Riana. 2017. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Keinginan Keluar Pada Hotel Amaris Legian. *E-Jurnal Manajemen UNUD*", Vol. 6 No.11.
- Rismawan, Supartha, dan Yasa. 2014. *"Peran Mediasi Komitmen Organisasional Pada Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Keluar Karyawan"*. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Vol.3 No.8*.
- Rivai, H. V., dan Sagala, E. J. 2010. *"Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik"*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. . & J. 2015. *"Perilaku Organisasi"*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, R Nurlaila. 2014. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Pada Hotel Ibis Yogyakarta)". *Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Sarwono. 2017. *"Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS"*. Yogyakarta : Gava Media.
- Sastrohadiwiryono. 2002. *"Manajemen Tenaga Kerja Indonesia : Pendekatan Administratif & Operasional"*. Bumi Aksara.
- Setiawan, Purwoko, dan Supriyadi. 2016. "Strategi Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Intensitas Keluar Masuk Karyawan". *E-jurnal Universitas Pancasila*.
- Siagian Sondang, P. 2010. *"Manajemen SDM. Edisi Pertama, Cetakan Ketigabelas"*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2016. *"Metode Penelitian Bisnis"*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno. 2011. *"Asas-Asas Manajemen Sumber Daya Manusia Bandung"*. Penerbit : Suci press.
- Widayati dan Yunia. 2016. "Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention". *Jurnal Manajemen Vol. XX, No.03 Universitas Mercu Buana*.

Wijayanto Dian, 2012. *“Pengantar Manajemen”*.  
Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.

Yasar dan Nugraheni. 2017. “Analisis Pengaruh  
Kepuasan Gaji Dan Pengembangan Karir  
Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya  
Terhadap Turnover Intention”. *E-Jurnal Undip*.