



The Influence of Compensation, Work Environment, and Career Development on the Turnover Intention of Mitra Mandiri Kabanjahe Cooperative Employees

Emmy Nursanti^{1*}, Nicholas Marpaung²

Fakultas Ilmu Sosial serta Ilmu Politik, Universitas Sumatera Utara

Corresponding Author: Emmy Nursanti emmynursanti26@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Compensation, Work Environment, Career Development, Turnover Intention

Received : 16, January

Revised : 18, February

Accepted: 20, March

©2024 Nursanti, Marpaung: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0I internasional](#).



ABSTRACT

Increasing productivity and organizational stability is highly dependent on employee satisfaction and loyalty. In this context, this research specifically focuses on understanding the impact of compensation, work environment, and career development on employee motivation which is very significant. to resign, collectively known as turnover intention. The method used is a quantitative method. Research will be conducted with a sample of 30 respondents. The research results show that there is a partial and significant influence between the compensation, work environment and career development variables on the turnover intention variable, and there is a simultaneous and significant influence of each independent variable on the dependent variable. Based on the results of the data analysis carried out, it can be concluded that the compensation, work environment and career development variables have a significant impact with negative values or in the opposite direction to the turnover intention variable.

Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Turnover Intention Karyawan Koperasi Mitra Mandiri Kabanjahe

Emmy Nursanti^{1*}, Nicholas Marpaung²

Fakultas Ilmu Sosial serta Ilmu Politik, Universitas Sumatera Utara

Corresponding Author: Emmy Nursanti emmynursanti26@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Kompensasi,
Lingkungan Kerja,
Pengembangan Karir,
Turnover Intnetion

Received : 16, Januari

Revised : 18, Februari

Accepted: 20, Maret

©2024 Nursanti, Marpaung: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0I nternasional](#).



ABSTRACT

Meningkatkan produktivitas dan stabilitas organisasi sangat bergantung pada kepuasan dan loyalitas karyawan. Dalam konteks ini, penelitian ini secara khusus difokuskan pada pemahaman dampak dari kompensasi, lingkungan kerja, dan pengembangan karir terhadap motivasi karyawan sangat signifikan. untuk mengundurkan diri, yang secara kolektif dikenal sebagai turnover intention. Metode yang digunakan metode kuantitatif. Akan dilakukan penelitian dengan sampel berjumlah 30 responden. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan antara variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan pengembangan karir terhadap variabel *turnover intention*, dan terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan dari setiap variabel independen terhadap variabel dependent. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan pengembangan karir memiliki dampak yang signifikan dengan nilai negatif atau berlawanan arah dengan variabel turnover intention.

PENDAHULUAN

Mendirikan sebuah perusahaan atau organisasi merupakan suatu langkah yang memerlukan perencanaan dan Manajemen sumber daya yang efektif. Dalam konteks ini, sumber daya manusia (SDM) menjadi elemen kunci yang sangat penting yang tidak dapat diabaikan. Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi tidak hanya ditentukan oleh produk atau layanan yang ditawarkan, tetapi juga oleh kualitas dan jumlah sumber daya manusia yang dimilikinya. Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dalam era bisnis modern, keberadaan sumber daya manusia yang mencukupi bukan hanya menjadi kebutuhan, melainkan suatu keharusan. Sumber daya manusia bukan hanya menjadi aset, tetapi juga menjadi pilar pendukung utama yang memastikan berjalannya suatu entitas bisnis. Sebagaimana disampaikan oleh Meilano & Nugraheni (Muviana, 2022:1), sumber daya manusia diakui sebagai salah satu elemen krusial yang memiliki dampak signifikan terhadap kelangsungan hidup perusahaan.

Berkurangnya motivasi kerja yang diberikan perusahaan, akan menyebabkan menurunnya semangat dari karyawan yang tentunya akan meningkatkan pengunduran diri dari para karyawan. Menurut Kuria dkk (Nugraheni, 2022:11) beberapa faktor yang menjadi penyebab terjadinya *turnover intention* pada karyawan seperti faktor internal misalnya kepuasan kerja yang kurang, lingkungan kerja yang kurang kondusif, upah atau gaji yang tidak sesuai dengan kinerja, dan program pelatihan yang kurang baik. Selain itu terdapat juga faktor eksternal seperti keadaan ekonomi, tawaran gaji atau upah yang lebih tinggi di perusahaan lain, kekuatan ekonomi lokal dan regional, serta tingkat pengangguran yang rendah. Berdasarkan gagasan tersebut dapat diketahui bahwa *turnover intention* merupakan harapan pegawai dengan tujuan untuk pergi meninggalkan pekerjaan di suatu perusahaan dengan tujuan mendapatkan kecocokan baik secara eksternal ataupun internal di pekerjaan mereka. Oleh sebab itu, perusahaan harus berusaha mencukupi setiap kebutuhan karyawan selama bekerja dengan batas sewajarnya untuk menghindari kerugian yang dapat terjadi.

Kompensasi termasuk sebagai salah satu faktor eksternal penyebab karyawan melakukan pengunduran diri dari pekerjaan di sebuah perusahaan. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa kompensasi berasal dari luar individu dan dapat berdampak pada kenyamanan dan loyalitas karyawan di sebuah perusahaan. Menurut Dessler (Melania, 2022:19), kompensasi tidak hanya berupa gaji atau upah yang diberikan kepada karyawan, tetapi mencakup segala bentuk imbalan yang diberikan sebagai penghargaan atas kinerja yang telah dicapai. Dengan demikian, kompensasi bukan hanya menjadi insentif materi, tetapi juga menciptakan ikatan kerja yang erat antara karyawan dan organisasi tempat mereka bekerja. Ketepatan dalam memberikan kompensasi yang sesuai dengan kontribusi dan kualitas kerja karyawan tidak hanya berdampak pada keberlanjutan hubungan kerja, tetapi juga membentuk dasar untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Kompensasi yang adil dan memadai menciptakan motivasi intrinsik bagi karyawan, mendorong mereka untuk memberikan yang terbaik dan merasa diakui atas kontribusi mereka.

Lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap tingkat *turnover intention* para karyawan. Ketika selama bekerja karyawan merasa kurang nyaman dan tidak merasa aman, maka kinerja karyawan juga akan terganggu, sehingga kepuasan kerja karyawan akan rendah. Saat kepuasan kerja karyawan rendah, maka *profit* atau keuntungan perusahaan juga akan menurun dan menyebabkan pemberian kompensasi karyawan akan terkendala. Lebih lanjut, karyawan mungkin akan cenderung mencari peluang pekerjaan di perusahaan lain yang menawarkan lingkungan kerja yang lebih memuaskan.

Selain kompensasi dan lingkungan kerja, strategi yang dapat dilakukan untuk mengurangi tingkat niat berpindah karyawan adalah dengan memberikan kesempatan kepada mereka untuk mengembangkan karir mereka. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) telah menjadi suatu aspek yang kritis dalam strategi manajemen perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawan dan, pada gilirannya, meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan organisasi. Heru & Al Fajar (Siregar, 2022:2) menyatakan bahwa pengembangan SDM dapat diartikan sebagai serangkaian aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan dalam kurun waktu tertentu dengan tujuan meningkatkan keterampilan dan keahlian karyawan. Menurut pendapat yang dikemukakan oleh Kweni (Aditya, 2019:6) menjelaskan bahwa ketika organisasi menyediakan fasilitas pelatihan, pendidikan untuk menambah pengetahuan karyawan, dan menyediakan sarana untuk mereka agar dapat mengembangkan karir maka karyawan tersebut akan memiliki komitmen untuk bertahan di perusahaan tersebut. Ketika kebutuhan karyawan akan pengembangan karir sudah terpenuhi maka loyalitas mereka terhadap perusahaan juga akan meningkat sehingga akan berpengaruh positif bagi perusahaan.

Koperasi di Indonesia memiliki sejarah yang kaya dan dimulai pada tanggal 12 Juli 1960, ketika Drs. Moh. Hatta, yang saat itu menjabat sebagai Wakil Presiden, mendirikan koperasi. Pada masa itu, koperasi diidentifikasi sebagai "Soko Guru" atau tiang tengah dalam pembangunan nasional ekonomi, sebuah peran yang diakui dan diterapkan dalam konstitusi negara, yaitu UUD 1945 Pasal 33 ayat 1. Dalam konteks inilah, koperasi dijadikan sebagai salah satu pilar utama dalam memajukan perekonomian negara. Keberadaan koperasi diakui sebagai instrumen penting yang dapat mendukung distribusi ekonomi yang lebih adil dan inklusif. Prinsip-prinsip koperasi, seperti kebersamaan, tanggung jawab, dan kemandirian, tercermin dalam semangat pembangunan nasional, dan konstitusi menjadikannya bagian integral dari upaya membangun fondasi ekonomi yang berkelanjutan.

Berdasarkan peran koperasi yakni untuk memperkokoh perekonomian rakyat dengan mengembangkan perekonomian dengan kolaborasi berdasarkan prinsip-prinsip kekeluargaan dan demokrasi ekonomi. Secara keseluruhan menurut laporan Badan Pusat Statistik (BPS) jumlah perusahaan koperasi yang berjalan di Indonesia semakin meningkat hingga pada tahun 2021 tercatat sebanyak 127.846 koperasi yang tersebar di seluruh wilayah di Indonesia. Dari data tersebut tercatat sebanyak 5.033 koperasi tersebar di provinsi Sumatera utara dan sebanyak 374 koperasi dengan berbagai jenis tersebar di daerah Kabupaten Karo. Peran dari koperasi yakni untuk mensejahterakan dan membantu dalam proses pengembangan perekonomian negara secara merata. Berdasarkan peran tersebut, dengan mata pencaharian mayoritas penduduk Indonesia sebagai petani, maka koperasi bertujuan untuk mensejahterakan para anggotanya melalui bantuan-bantuan dalam bidang pertanian. Di Kota Kabanjahe yang merupakan Ibu Kota Kabupaten Karo memiliki penduduk dengan mayoritas sebagai petani dan pengusaha UMKM. Di Daerah ini juga sudah terdapat banyak koperasi yang sudah membantu masyarakat. Secara keseluruhan, koperasi memegang peran yang signifikan bagi para petani karena dapat membantu mereka meningkatkan produksi. Koperasi akan membantu dalam penyediaan akses input produksi, penyediaan modal usaha, dan penyediaan penyuluhan bagi petani.

Berdasarkan hasil observasi diawal penelitian, diketahui bahwa terdapat beberapa alasan mengapa masyarakat lebih memilih koperasi dibandingkan dengan Bank antara lain karena koperasi lebih membantu masyarakat secara nyata, hal ini dapat dibuktikan dengan kehadiran Toko Pupuk yang menyediakan obat-obatan yang tentunya sangat dibutuhkan oleh para petani. Selain itu, alasan lain yang membuat masyarakat memilih koperasi dibandingkan dengan Bank adalah karena sistem "jemput bola" yang dilakukan koperasi yang memudahkan masyarakat dalam menyetorkan tabungan/tagihan pinjaman mereka setiap harinya, sehingga waktu yang seharusnya digunakan untuk menyetor uang menjadi berkurang.

Kota Kabanjahe, sebagai suatu wilayah yang dinamis, menampilkan keberagaman dalam ranah ekonomi, salah satunya melalui keberadaan empat Koperasi Serba Usaha. Koperasi ini didirikan dengan tujuan utama untuk meningkatkan kesejahteraan para anggotanya, menciptakan lingkungan ekonomi yang inklusif, dan menyediakan layanan yang beragam. Koperasi Serba Usaha, sebagai salah satu bentuk koperasi, menonjolkan dirinya dengan menyediakan berbagai layanan bagi anggotanya. Hal ini mencakup penjualan barang kebutuhan konsumen sehari-hari serta memberikan layanan simpan pinjam. Keberadaan koperasi serba usaha menjadi representasi nyata dari semangat kebersamaan dan kemandirian ekonomi, yang dapat memberikan manfaat lebih besar kepada komunitas lokal. Adapun koperasi serba usaha yang tersebar di daerah Kabanjahe antara lain: Pertama, Koperasi Serba Usaha Bhakti Usaha yang terletak di Jalan Veteran Gang Bakti, Kampung Dalam, Lau Cimba, Kabanjahe. Kedua, Koperasi Serba Usaha yang terletak di Jalan Padang Mas, Kec. Kabanjahe. Ketiga, Koperasi Serba Usaha masyarakat yang berlokasi di

Komplek Konen , No 5, Surbakti, Kabanjahe. Keempat, Koperasi Mitra Artha Dana Mandiri yang berlokasi di Jalan Letnan Mumah Purba No 34A Kabanjahe.

Dari keempat koperasi serba usaha yang ada di Kota Kabanjahe ini, peneliti tertarik melakukan penelitian di Koperasi Mitra Artha Dana Mandiri. Ketertarikan terhadap Koperasi ini tidak hanya muncul dari tujuan utama untuk meningkatkan kesejahteraan anggotanya, tetapi juga diperkuat oleh faktor lokasi yang strategis. Keberadaan Koperasi ini di pusat kota dan dekat dengan pusat perbelanjaan kota menjadi faktor penting yang memudahkan aksesibilitas bagi para anggota. Lokasi yang strategis di pusat kota memberikan kemudahan bagi anggota koperasi untuk mengakses berbagai layanan dan fasilitas yang disediakan. Keterjangkauan ini tidak hanya mencakup akses fisik, tetapi juga menciptakan kenyamanan bagi anggota koperasi dalam memenuhi kebutuhan konsumen sehari-hari dan mengakses layanan simpan pinjam yang disediakan. Sedangkan koperasi lain berada di lokasi yang kurang strategis untuk dicapai karena terletak di gang ligkungan rumah penduduk dan beberapa terletak di pinggiran pusat kota, sehingga akses menuju lokasi kantor lebih sulit.

Alasan lain peneliti tertarik melakukan penelitian di koperasi ini adalah sesuai dengan tujuan koperasi untuk membantu para petani dalam menyediakan sarana produksi. Koperasi ini juga sudah memiliki toko pupuk dengan nama "Toko Pupuk Mandiri" yang menyediakan obat-obatan bagi tanaman yang terletak di Desa Suka Dame, Kec. Tigapanah. Keberadaan toko ini tentunya membantu banyak petani yang sudah pasti memerlukan pupuk bagi tanaman mereka. Toko pupuk ini juga seringkali bekerja sama dengan pemerintah desa untuk menyalurkan bantuan subsidi yang disediakan oleh pemerintah bagi para petani.

Manfaat besar yang sudah diberikan koperasi ini bagi petani membuat peneliti tertarik untuk mengatahui bagaimana sistem majemen sumber daya manusia dalam Koperasi ini. Koperasi Mitra Artha Dana Mandiri Kabanjahe ini sudah memiliki banyak anggota koperasi yang tersebar di sekitar daerah Kota Kabanjahe. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan diawal penelitian, diketahui bahwa sistem "jemput bola" yang dilakukan oleh perusahaan ini ternyata memiliki kendala saat mengambil setoran deposit/tabungan ketika petugas yang datang tidak konsisten/silih berganti sehingga para anggota menjadi kurang percaya. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap lingkungan internal perusahaan guna memahami akar penyebab dari pergantian karyawan atau karyawan yang melakukan pengunduran diri.

Berdasarkan data karyawan yang telah diberikan oleh Koperasi Mitra Artha Dana Mandiri sejak tahun 2019 hingga tahun 2023 dapat dilihat bahwa adanya perbedaan jumlah karyawan setiap tahunnya. Penurunan jumlah karyawan tersebut menunjukkan adanya indikator *Turnover intention* pada Koperasi ini. Secara umum *turnover intention* berasal dari beberapa faktor, yakni faktor asal individu dan faktor asal perusahaan yang membuat karyawan memiliki pikiran yang bertujuan lepas dari perusahaan. Berdasarkan hasil pra penelitian diketahui bahwa tingkat *turnover intention* yang terjadi pada perusahaan disebabkan oleh faktor dari diri karyawan itu

sendiri karena kurangnya ketidakpuasan akan pekerjaan mereka. Faktor dari diri karyawan ini juga didorong oleh beberapa faktor dari perusahaan seperti pemberian kompensasi yang tidak sesuai.

Kurangnya kompensasi yang diberikan perusahaan, berdasarkan observasi lingkungan kerja yang ada di koperasi ini kurang mendukung sehingga ada karyawan yang mencari tempat bekerja lain dengan lingkungan kerja yang lebih baik. Alasan lain yang menjadi penyebab terjadinya turnover intention pada koperasi ini adalah karena kurangnya kesempatan untuk mengembangkan karir yang jelas para karyawan hal ini dibuktikan dengan alasan karyawan keluar dari perusahaan dengan alasan sudah menemukan pekerjaan lain dengan tawaran jawaban yang lebih baik.

Dengan mempertimbangkan konteks yang telah dijelaskan sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana hubungan antara kompensasi, lingkungan kerja, dan pengembangan karir mempengaruhi tingkat niat berpindah karyawan. Kesejahteraan dan stabilitas organisasi sangat bergantung pada faktor-faktor ini, dan pemahaman yang komprehensif tentang hubungan di antara mereka dapat menjadi landasan penting dalam pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Adapun tujuan dari penelitian ini antara lain :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap turnover intention karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir karyawan terhadap turnover intention.
4. Untuk mengetahui apakah kompensasi, lingkungan kerja, dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap turnover intention karyawan Koperasi Mitra Artha Dana Mandiri Kabanjahe.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Pentingnya kompensasi dalam konteks manajemen sumber daya manusia diakui sebagai elemen kunci dalam membentuk hubungan saling menguntungkan antara perusahaan dan para pegawainya. Menurut Marwansyah (Heryanto, 2020:12), kompensasi dapat diartikan sebagai bentuk balasan jasa yang diberikan kepada para pegawai sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi yang telah mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi yang diberikan tidak hanya bersifat finansial secara langsung, melainkan juga dapat bersifat situasional. Berkesinambungan dengan aspek finansial melibatkan upah, tunjangan, komisi, serta komponen finansial lainnya yang diberikan sebagai imbalan atas kinerja atau kontribusi karyawan. Di sisi lain, kompensasi tidak langsung dapat mencakup berbagai bentuk, seperti tunjangan kesejahteraan, jaminan kesehatan, dan fasilitas lain yang tidak bersifat finansial secara langsung, namun tetap menjadi bagian penting dari paket kompensasi karyawan.

Adapun indikator dari kompensasi antara lain :

1. Gaji/Upah, merupakan balasan atas jasa yang diberikan secara berkala kepada pegawai tetap yang bekerja di organisasi dan dibuktikan dengan jaminan yang pasti.
2. Insentif, merupakan bentuk balasan atas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya melebihi prestasi standart yang ditetapkan perusahaan.
3. Bonus, merupakan bentuk balasan jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan melebihi target yang sudah ditentukan.
4. Tunjangan, merupakan bentuk kompensasi yang diberikan untuk meningkatkan kesejahteraan dan keamanan kerja, seperti tunjangan kesehatan, pensiun, serta pembayaran tambahan di luar jam kerja, seperti uang sakit, cuti, dan libur besar.
5. Fasilitas merupakan segala sesuatu berupa sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan untuk menunjang pekerjaan karyawan.

H_{a1}: Variabel kompensasi memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan Koperasi Mitra Artha Dana Mandiri Kabanjahe.

H₀₁: Variabel kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan Koperasi Mitra Artha Dana Mandiri Kabanjahe.

Lingkungan Kerja

Menurut Darmadi (Susanti, 2021:10), lingkungan kerja dapat diartikan sebagai elemen-elemen yang ada di sekitar para karyawan dan memiliki dampak terhadap cara individu melaksanakan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Pendekatan ini menekankan bahwa lingkungan kerja bukan hanya sebagai latar belakang fisik, tetapi juga sebagai suatu konteks yang memengaruhi perilaku dan kinerja karyawan. Effendy & Fitria (Susanti, 2021:10) melengkapi pemahaman kita dengan mendefinisikan lingkungan kerja sebagai interaksi kerja yang terjadi secara langsung antara karyawan dengan berbagai tingkatan jabatan.

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mencakup semua faktor di sekitar karyawan saat mereka menjalankan tugas mereka dan dapat berpengaruh terhadap kinerja mereka. Oleh sebab itu lingkungan karyawan sangat bepengaruh terhadap kinerja dari para karyawan. Adapun yang menjadi indikator lingkungan kerja antara lain:

1. Suasana dan keadaan kerja meliputi suhu dan sirkulasi udara, kerbersihan dan tingkat kebisingan, tingkat keamanan yang tentunya memiliki pengaruh terhadap kenyamanan karyawan dalam bekerja.
2. Fasilitas Kerja. meliputi ukuran tempat bekerja, tata letak ruangan, peralatan dan perlengkapan yang disediakan perusahaan untuk mendukung penyelesaian pekerjaan karyawan.
3. Hubungan sesama rekan kerja yang baik untuk menumbuhkan suasana positif saat bekerja.
4. Hubungan antar atasan dan bawahan dimana atasan diharapkan mampu memberikan contoh yang baik dan menciptakan kondisi yang nyaman bagi para karyawan untuk bekerja.

- Ha₂: Variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.
- H0₂: Variabel lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.

Pengembangan Karir

Menurut Veithzal dan Sagala (Budiyanto, 2022:25), pengembangan karir merangkum segala proses yang bertujuan meningkatkan kemampuan kerja individu dengan harapan mencapai karir yang diinginkan. Proses ini memperhatikan kebutuhan individu dan peluang karir yang tersedia di dalam perusahaan, sehingga terjadi kesesuaian yang optimal. Perspektif Martoyo (Wahyuni, 2014:2) lebih menekankan bahwa pengembangan karir mencerminkan kondisi yang menunjukkan peningkatan atau pengembangan status individu berdasarkan jenjang karir yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Bentuk pengembangan karir yang diperoleh seseorang sangat tergantung pada peraturan dan peluang yang disediakan oleh perusahaan.

Adapun indikator dari pengembangan karir antara lain sebagai berikut:

1) Prestasi Kerja (*Job Performance*). Secara umum hal yang paling dilihat dalam pengembangan karir adalah prestasi kerja dari karyawan tersebut. kemajuan karir sebagian besar ditentukan oleh prestasi kerja yang baik. 2) Eksposur (*Exposure*). Karyawan juga dapat meningkatkan karir mereka melalui eksposur yakni dengan mereka selalu melakukan pekerjaan atau kegiatan yang kondusif. Eksposur juga berarti cara karyawan tersebut menonjolkan diri sehingga kesempatan mengembangkan karir menjadi lebih mudah dicapai. 3) Kesetiaan terhadap organisasi (*Organizational Loyalty*). Pada bagian ini dedikasi atau keinginan karir yang bagus pada perusahaan melengkapi sasaran departemen SDM dalam mengurangi *Turnover intention* karyawan. 4) Peluang untuk tumbuh (*Growth opportunities*). Karyawan diberikan kesempatan untuk dapat bertumbuh melalui pelatihan, kursus, atau melanjutkan jenjang karir.

- Ha₃: Variabel pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.
- H0₃: Variabel pengembangan karir tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.

Turnover Intention

Suwandi dan Indriantoro (Pratiwi, 2019:4) mendefinisikan turnover intention sebagai sikap individu yang mencerminkan hasil evaluasi hubungannya dengan perusahaan, namun belum diwujudkan dalam tindakan konkret. Artinya, ini mencakup perasaan atau niat individu untuk meninggalkan perusahaan, yang belum tentu diikuti oleh tindakan aktual berpindah. Lebih lanjut, Pratiwi (2019:4) mengemukakan pandangan Ronald dan Mikha, yang menyatakan bahwa turnover intention adalah kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan tertentu, salah satunya adalah untuk mendapatkan pekerjaan yang dianggap lebih baik. Pandangan ini menyoroti motivasi individu dalam konteks

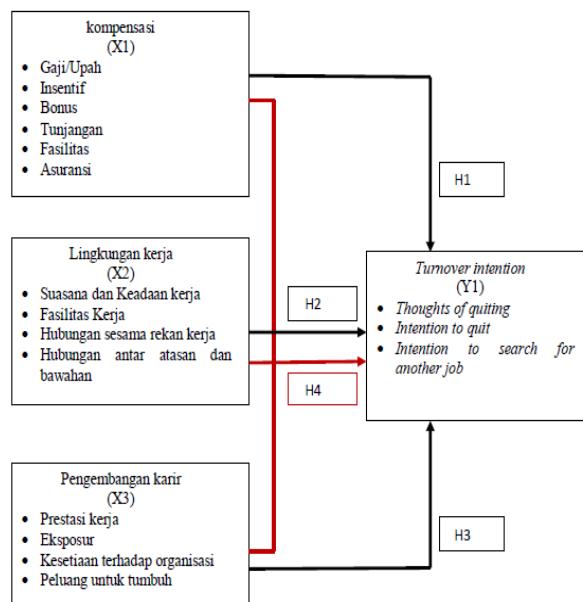
keinginan untuk mencari peluang yang dianggap lebih menguntungkan di tempat kerja lain.

Adapun beberapa indikator dari *turnover intention* antara lain sebagai berikut: 1) *Thoughts of quitting* (Pikiran untuk berhenti). Indikator ini menjelaskan bahwa karyawan akan mulai berpikir keluar dari pekerjaan jika didorong oleh ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tersebut. 2) *Intention to quit* (keinginan untuk meninggalkan). Pada tahap ini karyawan memusatkan keinginan untuk keluar dari pekerjaan. Karyawan tersebut juga akan mencari pekerjaan-pekerjaan baru sebelum benar-benar meninggalkan pekerjaannya yang lama. 3) *Intention to search for another job* (keinginan untuk mencari pekerjaan lain). setelah karyawan tersebut mencari pekerjaan diluar perusahaan, maka cepat atau lambat karyawan tersebut akan membuat keputusan meninggalkan atau tetap berada di pekerjaannya yang lama.

H4: Variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan pengembangan karir memiliki pengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan.

H04: Variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan pengembangan karir tidak memiliki pengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan.

Kerangka Berpikir



Gambar.1 Kerangka Berpikir

METODOLOGI

Penelitian ini dilakukan di Koperasi Mitra Artha Dana Mandiri Kabanjahe, dimana koperasi ini merupakan salah satu koperasi serba usaha. jumlah populasi dari penelitian ini sebanyak 30 karyawan dengan metode pengambilan sampel jenuh. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan cara penyebaran kuesioner kepada para responden. Analisi yang digunakan menggunakan teknik statistik sederhana menggunakan SPSS versi 23 for windows.

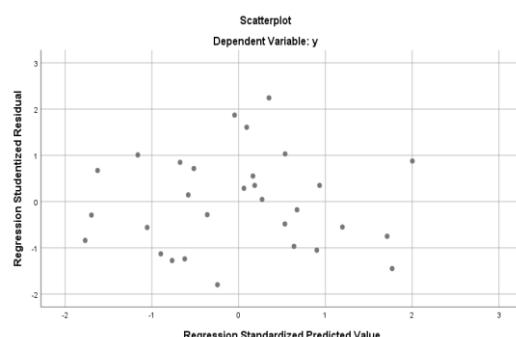
HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Validitas dan reliabilitas suatu instrumen penelitian memiliki peranan penting dalam memastikan bahwa data yang dikumpulkan dapat diandalkan dan akurat. Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan dengan menggunakan SPSS, nilai Rtabel sebesar 0,374 dan nilai Rhitung dari setiap instrumen penyataan pada semua variabel ternyata lebih besar dari nilai Rtabel. Hal ini mengindikasikan bahwa semua variabel dalam instrumen penelitian ini dapat dianggap valid, atau dengan kata lain, mampu mengukur konsep yang dimaksud secara akurat. Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen tersebut konsisten dan dapat diandalkan. Dengan perhitungan cronbach alpha setiap variabel yang melebihi 0,6, bisa disimpulkan hingga tiap variabel dianggap kredibel atau terbukti. Ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian dapat memberikan hasil yang konsisten dan dapat diandalkan dari waktu ke waktu, memberikan dasar yang solid untuk keberlanjutan analisis data dan interpretasi hasil.

Uji Asumsi Klasik

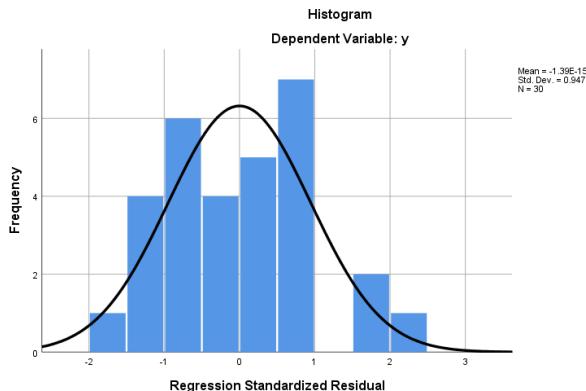
- a. Uji Normalitas. Berdasarkan hasil uji Normalitas dapat dilihat nilai kolmogorov-Sminov 0,200. Nilai tersebut memenuhi ketentuan untuk menyatakan data normal, yaitu nilai *asymp. Sig* harus lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan berdistribusi dengan normal.
- b. Uji Multikolinearitas. Berdasarkan hasil uji multikolinearitas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* untuk variabel kompensasi sebesar 0,948 , variabel lingkungan kerja sebesar 0,858 , dan variabel pengembangan karir sebesar 0,898 yang berarti lebih besar dari $> 0,10$. Sedangkan untuk nilai VIF variabel kompensasi sebesar 1,055 , variabel lingkungan kerja sebesar 1,166 , dan variabel pengembangan karir sebesar 1,114 yang berarti lebih kecil dari < 10 . Pada hasil ini dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.
- c. Uji Heteroskedastisitas.



Gambar.2 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara menyeluruh. Maka pada penelitian ini tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas.

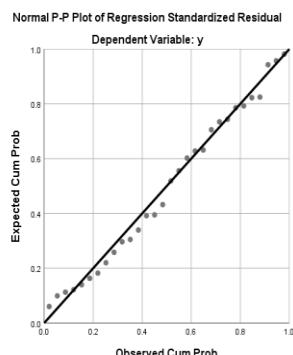
Histogram Uji Normalitas



Gambar.3 Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan gambar diatas dapat disimpulkan bahwa data yang telah diuji memiliki distribusi yang mendekati normal. Pola lonceng yang simetris menunjukkan bahwa frekuensi observasi cenderung merata di sekitar nilai tengah, yang merupakan salah satu ciri dari distribusi normal.

Grafik P-P Plot



Gambar.4 Grafik P-P Plot

Grafik tersebut menunjukkan pola distribusi normal dan berbentuk simetris, tidak melenceng ke kiri atau ke kanan. Kehadiran pola simetris dan titik-titik yang mengikuti garis diagonal adalah indikator positif bahwa data cenderung mengikuti distribusi normal.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel.1 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	coefficients ^a			T	Sig.
	B	Std. Error	Standardized coefficients Beta		
(constan)	85,142	8,799		9,676	,000
Kompensasi	-,387	,098	-,543	-3,957	,001
Lingkungan kerja	-,384	,150	-,368	-2,554	,017
Pengembangan karir	-,734	,180	-,574	-4,072	,000

a. Dependent Variable : Turnover Intention

Berdasarkan hasil uji regresi, model analisis regresi linear berganda dirumuskan sebagai berikut.

$$Y=85,142 - 0,387 - 0,384 - 0,734$$

Dari persamaan regresi linear berganda diatas dapat disimpulkan:

Nilai konstanta sebesar 85,142 yang berarti jika variabel independen kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan pengembangan karir (X_3) nilainya adalah nol dalam hal ini, tingkat niat berpindah karyawan akan tetap sebesar 85,142.

Uji Hipotesis

1. Uji T Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda didapat nilai t hitung setiap variabel lebih besar dari nilai t_{tabel} dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien regresi untuk variabel kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan pengembangan karir (X_3) memiliki arah model regresi linear berganda berbentuk negatif yang berarti memiliki hubungan berlawanan arah. Maka setiap kenaikan variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan pengembangan karir sebesar satu satuan akan mengakibatkan penurunan *turnover intention*.
2. Uji F Berdasarkan hasil pengolahan data dapat diketahui hasil uji F dari penelitian ini sebagai berikut:

Tabel.2 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Hasil Uji Simultan (Uji F)						
		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean squares	f	Sig.
1	Regretion	807,998	3	269,333	10,023	.000 ^b
	Residual	698,669	26	26,872		
	total	1506,667	29			
a. Dependent variable : Turnover Intention						
b. Predictors: (constant), pengembangan karir, lingkungan kerja, kompensasi						

Dari hasil pengolahan data di atas, dapat diidentifikasi bahwa nilai F hitung yang diperoleh adalah sebesar 10,023. Dalam konteks ini, perlu dicatat bahwa nilai F hitung yang lebih besar dibandingkan dengan nilai F tabel, yaitu $10,023 > 2,98$. Selain itu, hasil signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Ketika nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel dan nilai signifikansi kurang dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0,05), dapat disimpulkan bahwa variabel bebas, yaitu kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan pengembangan karir (X_3), secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel terikat, yaitu turnover intention (Y). Temuan ini memberikan indikasi bahwa ketiga variabel bebas memiliki dampak bersama-sama terhadap tingkat keinginan untuk mengundurkan diri karyawan. Hasil ini memberikan kontribusi penting dalam pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi turnover intention dan memberikan dasar bagi pengambilan keputusan manajerial yang lebih baik dalam upaya mitigasi tingkat turnover di organisasi.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R square	Adjusted R Square	Std.Error Of the estimate d
1	,732 ^a	,536	,483	5,184
a. Predictors : (constant), pengembangan karir, lingkungan kerja, kompensasi				
b. Dependent variable : turnover intention				

Dari hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diamati bahwa nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,732 atau 73,2%. Nilai ini mengindikasikan hubungan yang sangat erat antara kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan pengembangan karir (X3) terhadap turnover intention (Y). Semakin mendekati angka 1, semakin baik pula model yang dibangun. Lebih lanjut, koefisien determinasi dengan nilai (R^2) yaitu 53,6% bahwasanya kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan pengembangan karir (X3) mampu menjelaskan variasi pada variabel turnover intention (Y) sebesar 53,6%. Sementara itu, 46,4% sisanya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Temuan ini memberikan wawasan penting bahwa meskipun variabel-variabel yang dijelaskan dapat memberikan pemahaman yang signifikan tentang turnover intention, terdapat faktor-faktor lain di luar kerangka penelitian yang juga berperan dalam mempengaruhi variabel tersebut. Oleh karena itu, hasil ini memberikan landasan untuk refleksi lebih lanjut dan identifikasi faktor-faktor tambahan yang mungkin memengaruhi turnover intention karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil pengujian terhadap variabel kompensasi (X1) terhadap turnover intention (Y), ditemukan nilai hitung sebesar -3,957. Nilai ini lebih besar daripada nilai t-table, yaitu 2,056, dengan signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, dan koefisien regresi yang bernilai negatif sebesar -0,387. Temuan ini mengindikasikan bahwa variabel kompensasi (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap turnover intention (Y). Dengan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian (H_{a1}) dapat diterima, yaitu "terdapat pengaruh kompensasi terhadap turnover intention pada Koperasi Mitra Artha Dana Mandiri Kabanjahe". Secara keseluruhan, dapat diobservasi bahwa kompensasi (X1) terhadap turnover intention (Y) menunjukkan arah negatif, yang berarti semakin tinggi kompensasi di perusahaan ini, semakin rendah tingkat turnover intention karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Fajriah Puti Melania (2022) yang juga menunjukkan pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap turnover intention karyawan pada PT. XL Axiata Tbk.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil uji untuk variabel lingkungan kerja (X2) terhadap turnover intention (Y), ditemukan nilai thitung sebesar -2,554. Nilai ini lebih besar daripada nilai tabel, yaitu 2,056, dengan signifikansi sebesar $0,017 < 0,05$, dan koefisien regresi yang bernilai negatif sebesar -0,384. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap turnover intention (Y). Dengan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian (Ha2) dapat diterima, yaitu "terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover intention pada Koperasi Mitra Artha Dana Mandiri Kabanjahe". Secara keseluruhan, dapat diamati bahwa lingkungan kerja (X2) terhadap turnover intention (Y) menunjukkan arah negatif, yang berarti semakin tinggi atau semakin nyaman lingkungan kerja di perusahaan ini, semakin rendah tingkat turnover intention karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian terdahulu oleh Fajriah Puti Melania (2022) yang juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap turnover intention karyawan pada PT. XL Axiata Tbk.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil uji untuk variabel pengembangan karir (X3) terhadap turnover intention (Y), ditemukan nilai thitung sebesar -4,072. Nilai ini lebih besar daripada nilai ttabel, yaitu 2,056, dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, dan koefisien regresi yang bernilai negatif sebesar -0,734. Temuan ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap turnover intention (Y). Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian (Ha3) dapat diterima, yaitu "terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap turnover intention pada Koperasi Mitra Artha Dana Mandiri Kabanjahe". Secara keseluruhan, dapat diamati bahwa pengembangan karir (X3) terhadap turnover intention (Y) menunjukkan arah negatif, yang berarti semakin tinggi atau semakin terarah pengembangan karir di perusahaan ini, semakin rendah tingkat turnover intention karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian terdahulu oleh Muhammad Ade Amin (2020) yang juga menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap turnover intention karyawan pada PT. Q Ton Indonesia.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Dari hasil penelitian ini, dapat ditarik beberapa kesimpulan yang relevan dengan teori yang telah dijelaskan sebelumnya. Kompensasi, lingkungan kerja, dan pengembangan karir yang ada pada Koperasi Mitra Artha Dana Mandiri Kabanjahe memiliki dampak signifikan terhadap tingkat turnover intention karyawan. Pemahaman ini selaras dengan teori yang menyatakan bahwa faktor-faktor tersebut memainkan peran penting dalam memengaruhi motivasi dan keinginan karyawan untuk bertahan atau berpindah dari suatu organisasi. Secara spesifik, hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, semakin nyaman lingkungan kerja yang tercipta, dan semakin terarah pengembangan karir yang disediakan, maka tingkat turnover intention karyawan akan semakin menurun. Sebaliknya,

semakin rendah tingkat kompensasi, lingkungan kerja, dan pengembangan karir yang diberikan, maka semakin tinggi tingkat turnover intention dari para karyawan.

Pada Koperasi Mitra Artha Dana Mandiri kabanjahe ini menunjukkan kompensasi yang diberikan perusahaan sudah cukup baik, rata-rata kompensasi yang diberikan perusahaan sudah dapat mencukupi kebutuhan para responden, dan kompensasi yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan perjanjian kerja yang sudah disepakati kedua belah pihak. Pada bagian lingkungan kerja menunjukkan rata-rata responden merasa kurang puas dengan lingkungan kerja di perusahaan. Fasilitas yang disediakan perusahaan dirasa kurang lengkap untuk membantu mereka dalam meyelesaikan pekerjaan. Selanjutnya pada bagian pengembangan karir, sebagian karyawan merasa bahwa jenjang karir yang dimiliki saat ini sudah sesuai dengan kemampuan yang diberikan kepada perusahaan, tetapi kesempatan dan peluang untuk mengembangkan karir karyawan masih kurang maksimal karena belum tersedianya fasilitas yang dapat mendukung mereka untuk berkembang dan mengembangkan karir seperti pelatihan, kursus, atau melalui pendidikan yang lebih tinggi.

PENELITIAN LANJUTAN

Setelah melakukan penelitian, analisis, dan menarik kesimpulan dari hasil penelitian, penulis ingin memberikan beberapa saran yang mungkin dapat menjadi masukan dan pertimbangan bagi pihak yang terlibat. Saran-saran ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif dalam perbaikan dan pengembangan lebih lanjut. Adapun saran yang penulis dapat berikan antara lain sebagai berikut. Koperasi Mitra Artha Dana Mandiri Kabanjahe harus mampu menurunkan tingkat turnover intention dengan mempertahankan motivasi kerja dari para karyawan melalui pemberian kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan dan kesepakatan kerja, sehingga karyawan akan merasa dihargai oleh perusahaan. Koperasi Mitra Artha Dana Mandiri Kabanjahe harus meningkatkan keadaan lingkungan kerja karyawan. Lingkungan kerja berupa fasilitas yang lebih baik dan lebih lengkap untuk menunjang kenyamanan karyawan dalam bekerja. Koperasi Mitra Artha Dana Mandiri kabanjahe harus mampu meningkatkan motivasi karyawan dengan memperhatikan kesempatan pengembangan karir yang dapat diterima oleh karyawan untuk menurunkan tingkat turnover intention pada perusahaan ini. Perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan sarana untuk mengembangkan karir karyawan seperti melalui pendidikan, kursus, seminar, atau yang lain sebagainya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa adanya dukungan, bantuan, bimbingan, dan nasihat dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, saya ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan kontribusi dan dukungan dalam penyelesaian skripsi ini. Dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan kesalahan oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang terlibat, antara lain: Bapak Onan Marakali Siregar, S.Sos.,M.Si, selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Bapak

Nicholas Marpaung, S.AB.,M.Si, selaku Dosen pembimbing serta rekan-rekan yang membantu memberikan bahan referensi pada penulisan jurnal ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya & komang . 2019. Pengaruh komepensasi ,persepsi dukungan organisasi dan pengembangan karir terhadap retensi karyawan. Jurnal E-manajemen Adriani, Iis Sri. 2019. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Kementrian Agama Kabupaten Gowa. Repotori.UIN
- Amri, Syaiful. 2021. Pengaruh kompensasi, lingkungna kerja, dan kepuasan kerja terhadap Turnover intention karyawan pada PT.Quri Villas. Target: Jurnal Manajemen dan Bisnis
- Ardana, Komang. I., Mujiati, Wayan. Ni., dan Mudiartha, Wayan U.I. 2012 (Wahyuni, 2022) .Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arianty, N., Bahagia, R., Ashal, A., & Siswadi, Y. (2016) (Muhammad, 2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: Perdana Publishing.
- Arsyie taufik. 2022. Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT. Karya Shakila Group Lhoksukon-Aceh Utara. Medan: UMSU Reaserch Repository
- Asmayana. 2018. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas perdagangan kota makasar. Makassar: Unismuh repository
- Badriyah, Mila. 2015. Manajemen Sumber daya Manusia. Bandung : CV Pustaka Setia
- Budi , Gde Manik Aditya. 2019. Pengaruh Kompensasi, Persepsi Dukungan Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan. E-Jurnal Manajemen Udayana .
- Budiyanto, Albert. 2022. Pengaruh stress kerja , lingkungan kerja, kompensasi dan pengembangan karir terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT.Nesitor Esensi: Jurnal manajemen Bisnis
- Budiyanto, Albert. 2022. Pengaruh stress kerja , lingkungan kerja, kompensasi dan pengembangan karir terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT.Nesitor Esensi: Jurnal manajemen Bisnis
- Darman. 2015. Teori teori manajemen dan organisasi. Visasia: Komunitas entrepreneur Indonesia
- Elbadiansyah. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang: Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Kalimantan Timur
- Ermayanti Dwi, Thoyib Armanu (Heryanto, 2020). Kompensasi, kepuasan kerja, motivasi kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Warna asli indah Textile kab.Bandung. Bandung: Unikom Library.
- Fuaidah, R., Sunuharyo, S., & Aini, K.. 2018. Pengaruh Kompensasi karyawan dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention (Studi pada Karyawan Auto 2000 Malang-Sutoyo).Jurnal Administrasi Bisnis. (JAB)Vol. 60 No. 2 Juli Tahun 2018. Halaman 192-198.

- Furqan, Said , Onan Marakali Siregar. 2022. Analisis Perekrutan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Periklanan (studi kasus pada Sojourner Creative agency Medan).Transekonomika: Akutansi, Bisnis, dan keuangan
- Hafiz, J., Parizade, B., & Hanafi, A.. 2016. Pengaruh pengembangan karir terhadap keinginan berpindah (turnover intention) (Studi kasus pada karyawan PT. BFI Finance, Tbk Cabang Palembang). Jembatan: Jurnal Ilmiah Manajemen, 13(2), 103-112.
- Halimah, N.,Fathoni, A., & Minarsih, M. 2016. Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang..Jurnal Manajemen Vol.2 No. 2, Maret Tahun 2016. Halaman 1-16.
- Handoko, H. T. 2014.Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.Edisi 2 Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Handoko, T. H. 2008. Manajemen personalia & sumber daya manusia. Edisi Kedua.Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada Yogyakarta
- Handoko, T. Hani. 1992. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Heryanto,Dicky. 2020. Kompensasi, kepuasan kerja, motivasi kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Warna asli indah Textile kab.Bandung. Bandung: Unikom eLibrary.
- Hoonakker, P, Carayon dan Korunka. 2013. Using the Job-Demands-Resources model to predict turnover in the information technology work force-General effects and gender differences, Horizons of Psychology pp.51-65.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. 2014. Metodologi Penelitian Bisnis Konsep Dan Aplikasi. Medan: UMSU Press.
- Kadarisma, M. 2016. Manajemen Kompensasi. Jakarta: Rajawali Pers
- Karomah. 2020. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Job Insecurity terhadap Turnover Intention pada Pegawai Kontrak Sekolah X. Jurnal Ilmu Manajemen, 17(2), 58-70.
- Lestary, L., & Harmon, H. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(2), 94.
- Mapaung, Nicholas. 2022 . Analisis week motivation dan work environment terhadap employee performance (studi pada PKS AEK Torop di Labuhanbatu Selatan). JOSR: Journal of social recearch
- Martoyo, Susilo. 2007 (wahyuni, 2014) . Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Maryatmi, Anastasia Sri. 2021. Well Being Di Dunia Kerja. Jawa Tengah: Pena Persada
- Meiliawati, Ratri & Dkk. 2022. Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Turnover Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intenvening. Jurnal Manajemen Universitas Negeri Surabaya

- Melanie, Fajriah Putri. 2022. Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap Turnover intention karyawan pada PT XI Axiata Tbk Jakarta : Politeknik negeri Jakarta
- Meriandayani, Ni Wayan. 2019. Pengaruh Komitmen Organisasional, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan koperasi pasar srinadi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis universitas Udayana
- Mobley,W. H. 2011. Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya. Alih Bahasa : Nurul Imam. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Muhammad ade Amin 2022. Pengaruh pengembangan karir dan budaya kerja terhadap turnover intention karyawan PT. Q Ton Indonesia. Medan: UMSU Reaserch Repository
- Mujannah, Siti. 2019. Manajemen Kompensasi. Surabaya: CV Putra Media Nusantara (PMN)
- Muviana, Lilik. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Dengan kepuasan Kerja Sebagai variabel Intervening. Universitas Negeri Semarang.
- Ningrum, Dwi Novita 2020. Pengaruh Kompensasi dan lingkungan kerja terhadap turnover intention pegawai bagian penagih hutang pada koperasi serba usaha (Akbar 69)unit Sidayu Gresik: UMG Repository
- Nitisemito, Alex S. 2013. Manajemen Personalia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, S. 2015 (Ningrum, 2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia, cetakan ke-5 PT. RinekaCipta, Jakarta.
- Nugraheni, Rizky Tri hadnianto (2022). Pengaruh pengembangan karir terhadap turnover intention pada karyawan. Repository umm
- Panggabean, Sesylia. Onan Marakali Siregar. 2022. Analisis The Effect of work motivation , work environtment, and kompensation on employee performance atBank BTN Medan Branch Office . Journal of humanities, Social Science and Business (JHSSB)
- Pratiwi. 2019. Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap TurnoverIntention Karyawan Koperasi Giri Kusuma Nusa Dua, Badung. Seminar Nasional INOBALI 2019
- Priyono. 2007. Pengantar Manajemen, Sidoarjo
- Pudjo Wibowo. 2018. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Indoraya Internasional di Yogyakarta). Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 10(3), 186–187.
- Rivai, V. dan Sagala, E.J. 2004, (Budiyanto, 2022) Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Samuel dan Ikemefuna. 2012. Job Satisfaction and Employees' Turnover Intentions in Total Nigeria p;c. In Lagos State, International Journal of Humanities and Social Science.
- Sedarmayanti, 2011 (Ningrum, 2020). Sumber Daya Manusia Produktifitas Kerja,cetakan ke-3CV. Mandar Maju, Bndung.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D. Penerbit: Alfabeta Bandung

- Sujiyati, Ayu Setya. 2022. Pengaruh Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Inka Multi Solusi Consulting). SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, dan Akutansi.
- Supardi, Endang. 2016. Pengembangan Karir Kontribusinya Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal geografis Gea
- Susanti, Wayan & Dkk. 2019. Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Tunrover Intention Karyawan Koperasi Giri Kusuma Nusa Dua, Badung . Fakultas Ekonomi dan Bisnis Mahasarwati Bali
- Wahyuni (2014). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Tetap PT. Astra International, Tbk Daihatsu Malang). media: Neliti.com
- Widhiastuti, Hardani. 2012. Membangun Loyalitas Sumber Daya Manusia. Semarang University Press
- Widyanti, Rahmi .2021. Manajemen karir (Teori, Konsep , dan Praktik). Media Sains Indonesia
- Yunus, H.A. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Majalengka: Universitas Majalengka