



**PENGARUH BEBAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN
IMBALAN TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA
PT. INFOMEDIA NUSANTARA MEDAN**

SKRIPSI

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

Oleh :

DESY CRISMONY
NPM : 1615310884

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : DESY CRISMONY
NPM : 1615310884
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH BEBAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN
IMBALAN TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PT.
INFOMEDIA NUSANTARA MEDAN

MEDAN, APRIL 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(RAMADHAN HARAHAHAP, S.E., S.Psi., M.Si)

DEKAN



(Dr. ONNY MEDALINE, S.H, M.Kn)

PEMBIMBING I

(EMI WAKHYUNI, S.E., M.Si., CHCM., CPHCM)

PEMBIMBING II

(RORO RIAN AGUSTIN, S.Sos., M.SP)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

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

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : DESY CRISMONY
NPM : 1615310884
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH BEBAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR
DAN IMBALAN TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA
PT. INFOMEDIA NUSANTARA MEDAN

MEDAN, APRIL 2021



(RINDI ANDIKA, S.E., M.M)

ANGGOTA - II

(RORO RIAN AGUSTIN, S.Sos., M.SP)

ANGGOTA - I

(EMI WAKHYUNI, S.E., M.Si., CIHCM., CPHCM)

ANGGOTA - III

(ABDI SETIAWAN PANE, S.E., M.M)

ANGGOTA-IV

(DEWI NURMASARI PANE, S.E., M.M)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : DESY CRISMONY
NPM : 1615310884
Fakultas/program studi : SOSIAL SAINS /MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR
DAN IMBALAN TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA
PT. INFOMEDIA NUSANTARA MEDAN

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

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

an, April 2021



(Desy Crismony)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Desy Crimony
Tempat/Tanggal lahir : Klumpang, 19 Desember 1997
NPM : 1615310884
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Dusun IV Tirta Sari Klumpang Kebun, kecamatan Hampan Perak, Kabupaten Deli Serdang, provinsi Sumatra Utara, Indonesia.

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

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, April 2021

Yang membuat pernyataan



(Desy Crimony)

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

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

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

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Pertanda tangan di bawah ini :

Nama : DESY CRISMONY
Tempat Lahir : KLUMPANG / 00 0000
No. Mahasiswa : 1615310884
Jurusan : Manajemen
Bidang Studi : Manajemen SDM
Nilai yang telah dicapai : 141 SKS, IPK 3.50
No. Telp. : 082161026128

Permohonan mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

Judul

Pengaruh Beban Kerja, Pengembangan Karir dan Imbalan Terhadap Turnover Intention pada PT. Infomedia Nusantara Medan

Disetujui oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Tempat Perlu



Medan, 04 November 2020

Pemohon,

Desy Crismony
(Desy Crismony)

Tanggal :
Disahkan oleh :
Dekan
Bambang Widjanarko
(Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.M.)

Tanggal : 29 Februari 2020
Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing I :
Emi Wakti
(Emi Wakti, SE., M.Si)

Tanggal :
Disetujui oleh :
Ka. Prodi Manajemen
Ramadhan Harahap
(Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi. M.Si.)

Tanggal : 29 Februari 2020
Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing II :
Roro Rian Agustin
(Roro Rian Agustin, S.Sos., M.SP)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018

Sumber dokumen: <http://mahasiswa.pancabudi.ac.id>

Dicetak pada: Rabu, 04 November 2020 17:37:06



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : DESY CRISMONY
NPM : 1615310884
Program Studi : Manajemen
Tingkat Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Emi Wakhyuni, SE., M.Si
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja, Pengembangan Karir dan Imbalan Terhadap Turnover Intention pada PT. Infomedia Nusantara Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
10 Juli 2020	ini koreksi saya : fenomena pertajam, tambahkan data dan informasi yang sesuai dengan indikator masalah, laukan prasurvey utk semua variabel, identifikasi masalah sesuaikan dgn indikator dan fenomena, kalimatnya hrs ada unsur SPOK, skedul penelitian buat sampai sidang nanti Oktober 2020, seragamkan subjek kalimat di kuesioner dna pasyikan susunan kalimatnya ada unsur SPOK	Revisi	
1 Agustus 2020	Acc sempro sesuai perbaljian pd bimbingan terakhir	Disetujui	
1 Januari 2021	acc sidang meja hijau	Disetujui	
1 April 2021	acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 03 Juni 2021
Dosen Pembimbing,



Emi Wakhyuni, SE., M.Si



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : DESY CRISMONY
NIM : 1615310884
Program Studi : Manajemen
Tingkat Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Roro Rian Agustin, S.Sos., M.SP
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja, Pengembangan Karir dan Imbalan Terhadap Turnover Intention pada PT. Infomedia Nusantara Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
Oktober 2020	ACC sempro Tolong pastikan sesuai dengan arahan dan bimbingan terakhir	Disetujui	
Februari 2021	acc	Disetujui	
Juni 2021	ACC jilid lux	Disetujui	

Medan, 04 Juni 2021
Dosen Pembimbing,



Roro Rian Agustin, S.Sos., M.SP

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-------------------------	-------------	-----------------------



SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 3540/PERP/BP/2021

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan saudara/i:

Nama : DESY CRISMONY
No. Induk : 1615310884
Kategori : Akhir
Bidang : SOSIAL SAINS
Jurusan : Manajemen

Sejak tanggal 21 Januari 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 21 Januari 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan,

Sugiarto, S.Sos., S.Pd.I

Pemohonan Meja Hijau

Medan, 04 Juni 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Yth Hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : DESY CRISMONY
 Tanggal Lahir : Klumpang / 19 Desember 1997
 Orang Tua : Suryadi
 No. HP : 1615310884
 Jurusan : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 NIM : 082161026128
 Alamat : DUSUN IV TIRTA SARI KLUMPANG KEBUN

Pemohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Pengaruh Beban Kerja, Pengembangan Karir dan Turnover Intention pada PT. Infomedia Nusantara Medan**, Selanjutnya saya menyatakan :

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

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Blaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga : **S**

Disetujui oleh :



Hormat saya



Desy Medaline, SH., M.Kn
 Fakultas SOSIAL SAINS

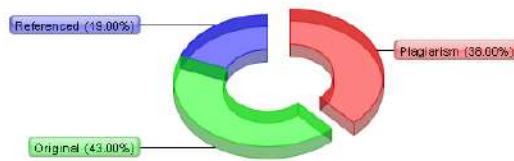
DESY CRISMONY
 1615310884

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

Plagiarism Detector v. 1460 - Originality Report 10-Feb-21 10:40:53

Analyzed document: Desy Crismony **161531088**.docx Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License03
Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Relation chart:



Distribution graph:



Top sources of plagiarism:

223	words	%20
143	words	http://repository.radenfatah.ac.id/4875/5/BAB%20IV.pdf
120	words	%20

[Show other Sources:]

Processed resources details:

104 - Ok / 25 - Failed

[Show other Sources:]

Important notes:

ABSTRAK

Analisis penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah beban kerja, pengembangan karir dan imbalan secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Infomedia Nusantara Medan. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode asosiatif dengan bantuan program SPSS versi 16.0. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 52 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Infomedia Nusantara Medan, dimana $t_{hitung} 2,304 > t_{tabel} 2,010$ dan signifikan $0,022 < 0,05$. Pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Infomedia Nusantara Medan, dimana $t_{hitung} 8,973 > t_{tabel} 2,010$ dan signifikan $0,000 < 0,05$. Imbalan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Infomedia Nusantara Medan, dimana $t_{hitung} 3,249 > t_{tabel} 2,010$ dan signifikan $0,019 < 0,05$. Beban kerja, pengembangan karir dan imbalan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Infomedia Nusantara Medan, dimana $F_{hitung} 79,934 > F_{tabel} 2,80$ dan signifikan $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci : Beban Kerja, Pengembangan Karir, Imbalan dan *Turnover Intention*

ABSTRACT

The research analysis aims to determine whether workload, career development and rewards partially and simultaneously have a significant effect on turnover intention at PT. Infomedia Nusantara Medan. The data analysis technique used is the associative method with the help of the SPSS version 16.0 program. This study uses multiple linear regression analysis. The sample in this study were 52 respondents. Primary data collection using a questionnaire. The results showed that the workload partially had a negative and significant effect on turnover intention at PT. Infomedia Nusantara Medan, where $t_{count} 2.304 > t_{table} 2.010$ and significant $0.022 < 0.05$. Career development partially has a positive and significant effect on turnover intention to PT. Infomedia Nusantara Medan, where $t_{count} 8,973 > 2,010$ and significant $0,000 < 0,05$. Rewards partially have a positive and significant effect on turnover intention to PT. Infomedia Nusantara Medan, where $t_{count} 3,249 > 2,010$ and significant $0,019 < 0,05$. Workload, career development and rewards simultaneously have a significant effect on turnover intention at PT. Infomedia Nusantara Medan, where $F_{count} 79,934 > F_{table} 2,80$ and significant $0,000 < 0,05$.

Keywords : Workload, Career Development, Rewards and Turnover Intention

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT atas berkat dan rahmat-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan salah satu tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) pada Jurusan Manajemen Fakultas Sosial Sains yang berjudul “**Pengaruh Beban Kerja, Pengembangan karir dan Imbalan Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Infomedia Nusantara Medan**”. Peneliti telah banyak menerima dukungan, bantuan, dan doa dari berbagai pihak selama penelitian skripsi ini.

Peneliti telah banyak mendapat bimbingan, nasihat dan dorongan dari berbagai pihak selama perkuliahan hingga penelitian skripsi ini. Peneliti ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Ibu Emi Wakhyuni, S.E., M.Si., CIHCM., CPHCM., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Roro Rian Agustin, S.Sos., M.SP., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penelitian skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.

6. Yang tercinta kedua orang tua peneliti yakni Ayahanda Suryadi dan Ibunda Siti Isnaini, Kakak Rizky Aprila dan Adik Geisha Ayuni yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada peneliti.
7. Bapak Mukhtar Yusuf, selaku Manajer di Infomedia yang telah mengizinkan peneliti untuk penelitian skripsi.
8. Kepada seluruh teman-temanku, Sellyna Putri, Annisa Rezi, Ulfani, Dewa Irfandi dan Rohullah Hashimi terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.

Peneliti menyadari masih banyak kekurangan dalam penelitian skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terimakasih.

Medan, April 2021
Peneliti

Desy Crimony
Npm : 1615310884

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	3
C. Rumusan Masalah	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
E. Keaslian Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	10
1. <i>Turnover Intention</i>	10
a. Pengertian <i>Intention</i>	10
b. Aspek-Aspek <i>Intention</i>	11
c. Definisi <i>Turnover</i>	12
d. Jenis-jenis <i>Turnover</i>	12
e. Definisi <i>Turnover Intention</i>	13
f. Aspek-Aspek <i>Turnover Intention</i>	14
g. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Turnover</i> <i>Intention</i>	14
h. Indikator <i>Turnover Intention</i>	18
2. Beban Kerja.....	18
a. Pengertian Beban Kerja.....	18
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja ...	20
c. Dampak Beban Kerja	20
d. Mengendalikan Beban Kerja.....	22
a. Indikator Beban Kerja	23
3. Pengembangan Karir	24
a. Pengertian Pengembangan Karir.....	24
b. Tujuan Pengembangan Karir.....	26
c. Bentuk-bentuk Pengembangan Karir	27
d. Indikator Pengembangan Karir	28
4. Sistem Imbalan.....	30
a. Pengertian Imbalan	30
b. Komponen Imbalan	31
c. Indikator Imbalan	38

	B. Penelitian Sebelumnya	39
	C. Kerangka Konseptual	41
	D. Hipotesis.....	44
BAB III	METODE PENELITIAN	
	A. Pendekatan Penelitian	45
	B. Lokasi dan Waktu Penelitian	45
	C. Definisi Operasional Variabel.....	46
	D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data	47
	E. Teknik Pengumpulan Data.....	48
	F. Teknik Analisis Data.....	48
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Hasil Penelitian	54
	1. Deskripsi Objek Penelitian.....	54
	2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas PT. Infomedia Nusantara Medan	55
	3. Deskripsi Karakteristik Responden.....	60
	4. Deskripsi Variabel Penelitian.....	61
	5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	81
	6. Pengujian Asumsi Klasik	85
	7. Regresi Linier Berganda	89
	8. Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness Of Fit</i>).....	90
	B. Pembahasan.....	93
	1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> ...	93
	2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap <i>Turnover Intention</i>	94
	3. Pengaruh Imbalan Terhadap <i>Turnover Intention</i>	95
	4. Pengaruh Beban Kerja, Pengembangan Karir dan Imbalan Terhadap <i>Turnover Intention</i>	96
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. Kesimpulan	98
	B. Saran.....	98

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kekuatan dalam sebuah perusahaan dapat dinilai dari keefektifan tingkat manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang dikelolanya. Dengan seiring perkembangan teknologi dan persaingan bisnis membuat manajemen harus dapat mengontrol dan meningkatkan kualitasnya, termasuk dalam menjaga keefektifan karyawan di dalam manajemen. Dengan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif. Ketersedianya karyawan tetap dalam organisasi dapat membantu organisasi untuk mencapai tujuannya.

Kelangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu perusahaan bukan hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan, pemasaran serta produknya tetapi juga ditentukan dari keberhasilannya mengelola sumber daya manusia. *Turnover* diartikan sebagai keluarnya karyawan. *Turnover* yang tinggi juga mengakibatkan organisasi tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru. Berdasarkan pra survei terdapat masalah *turnover intention* pada PT. Infomedia Nusantara Medan yaitu:

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Tetap PT. Infomedia Nusantara Medan Pada Tahun 2015 - 2019

Uraian	Tahun				
	2015	2016	2017	2018	2019
Jumlah Karyawan Awal Tahun	42	41	40	38	41
Penerimaan Karyawan Baru	2	2	1	7	12
Karyawan Yang Berhenti	3	3	3	4	1
Jumlah Karyawan Akhir Tahun	41	40	38	41	52

Sumber: PT. Infomedia Nusantara Medan (2021)

Dari data pada tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa terdapat tingkat *turnover* yang perlu mendapat perhatian untuk perlu dilihat dimana pada tahun 2018 dengan tingkat *turnover* yang paling tinggi yaitu 4 orang. Terdapat beberapa faktor yang dinilai turut mempengaruhi *turnover intention*, diantaranya beban kerja, pengembangan karir dan imbalan terutama pada PT. Infomedia Nusantara Medan.

Menurut Krietner (2013:72), tingginya beban kerja dapat secara langsung mempengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan suatu organisasi. Tingginya beban kerja berpengaruh pada tingginya tingkat *turnover* karyawan. Beban kerja merupakan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan dalam sebuah organisasi, tingginya beban kerja akan menaikkan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi (*turnover intention*).

Berdasarkan pra survei terdapat masalah beban kerja pada PT. Infomedia Nusantara Medan yaitu:

Tabel 1.2 Hasil Pra Survei Mengenai Beban Kerja pada PT. Infomedia Nusantara Medan

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
Beban Waktu							
1	Karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar waktu	24	46,16%	28	53,84%	52	100%
Beban Usaha Mental							
2	Karyawan dapat menyelesaikan sebuah masalah di dalam pekerjaan	22	42,31%	30	57,69%	52	100%
Beban Tekanan Psikologis							
3	Karyawan dapat berkonsentrasi saat melakukan aktifitas dalam bekerja	23	44,24%	29	55,76%	52	100%

Sumber: PT. Infomedia Nusantara Medan (2021)

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat diketahui mengenai pernyataan beban kerja pada PT. Infomedia Nusantara Medan dimana karyawan belum mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar waktu, karyawan belum dapat menyelesaikan sebuah masalah di dalam pekerjaan dan karyawan belum dapat berkonsentrasi saat melakukan aktifitas dalam bekerja.

Menurut Mondy (2016:245), pengembangan karir merupakan kinerja optimal agar peningkatan kemampuan seorang karyawan secara teknis, teoritis, konseptual dan moral dapat sejalan dengan kebutuhan perusahaan melalui pendidikan serta pelatihan yang dijalani. Pengembangan karir mempunyai hubungan yang positif dengan *Turnover Intention*. Maka semakin besar kepercayaan karyawan terhadap program pengembangan karir perusahaan agar mencapai tujuan karirnya maka kecenderungan mereka untuk meninggalkan organisasi (*Turnover Intention*) menjadi semakin kecil.

Berdasarkan pra survei terdapat masalah pengembangan karir pada PT. Infomedia Nusantara Medan yaitu:

Tabel 1.3 Hasil Pra Survei Mengenai Pengembangan Karir pada PT. Infomedia Nusantara Medan

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
Perencanaan Karir							
1	Karyawan menetapkan tujuan karir dalam perencanaan karir	16	30,77%	36	69,23%	52	100%
Manajemen Karir							
2	Karyawan mendapatkan informasi berbagai peluang karir dalam manajemen karir	17	32,69%	35	67,31%	52	100%

Sumber: PT. Infomedia Nusantara Medan (2021)

Berdasarkan tabel 1.3 di atas dapat diketahui mengenai pernyataan pengembangan karir pada PT. Infomedia Nusantara Medan dimana karyawan

belum menetapkan tujuan karir dalam perencanaan karir dan karyawan mendapatkan informasi berbagai peluang karir dalam manajemen karir.

Menurut Zainun (2014:46), imbalan adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada orang. Ketika balas jasa yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan beban kerja dan harapan karyawan, maka kinerja karyawan akan menurun dan mendorong niat karyawan untuk mengundurkan diri dari perusahaan. Dengan pemberian imbalan yang belum cukup memenuhi kebutuhan karyawan oleh perusahaan mengakibatkan tidak tercapainya tujuan kompensasi seperti kepuasan kerja yang tinggi dan karyawan yang termotivasi. Tidak tercapainya tujuan imbalan akan memberikan dampak meningkatkan tingkat *turnover intention* pada perusahaan.

Berdasarkan pra survei terdapat masalah imbalan pada PT. Infomedia Nusantara Medan yaitu:

Tabel 1.4 Hasil Pra Survei Mengenai Imbalan pada PT. Infomedia Nusantara Medan

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
Gaji							
1	Karyawan mendapatkan gaji yang sesuai dengan kinerja	19	36,54%	33	63,46%	52	100%
Jaminan Pensiun							
2	Karyawan diberikan jaminan pensiun yang sesuai dengan kinerja	16	30,77%	36	69,23%	52	100%
Bayaran Lembur							
3	Karyawan mendapatkan bayaran lembur sesuai dengan pekerjaan	22	42,31%	30	57,69%	52	100%

Sumber: PT. Infomedia Nusantara Medan (2021)

Berdasarkan tabel 1.4 di atas dapat diketahui mengenai pernyataan imbalan pada PT. Infomedia Nusantara Medan dimana karyawan belum mendapatkan gaji yang sesuai dengan kinerja, karyawan belum diberikan jaminan pensiun yang sesuai dengan kinerja dan karyawan belum mendapatkan bayaran lembur sesuai dengan pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini dituangkan dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja, Pengembangan karir dan Imbalan Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Infomedia Nusantara Medan”**.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka identifikasi masalah adalah:

- a. Karyawan *turnover* meningkat pada tahun 2018 sebanyak 4 orang.
- b. Karyawan belum mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar waktu.
- c. Karyawan belum dapat menyelesaikan sebuah masalah di dalam pekerjaan.
- d. Karyawan belum dapat berkonsentrasi saat melakukan aktifitas dalam bekerja.
- e. Karyawan belum menetapkan tujuan karir dalam perencanaan karir.
- f. Karyawan mendapatkan informasi berbagai peluang karir dalam manajemen karir.
- g. Karyawan belum mendapatkan gaji yang sesuai dengan kinerja.
- h. Karyawan belum diberikan jaminan pensiun yang sesuai dengan kinerja.

- i. Karyawan belum mendapatkan bayaran lembur sesuai dengan pekerjaan.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi hanya pada pengaruh beban kerja, pengembangan karir dan imbalan terhadap *turnover intention* pada PT. Infomedia Nusantara Medan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah yaitu:

1. Apakah beban kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Infomedia Nusantara Medan?
2. Apakah pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Infomedia Nusantara Medan?
3. Apakah imbalan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Infomedia Nusantara Medan?
4. Apakah beban kerja, pengembangan karir dan imbalan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Infomedia Nusantara Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui apakah beban kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Infomedia Nusantara Medan.
- b. Untuk mengetahui apakah pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Infomedia Nusantara Medan.
- c. Untuk mengetahui apakah imbalan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Infomedia Nusantara Medan.
- d. Untuk mengetahui apakah beban kerja, pengembangan karir dan imbalan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Infomedia Nusantara Medan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

- a. Bagi perusahaan
Sebagai saran dan bahan masukan untuk membuat kebijakan mengenai pengaruh beban kerja, pengembangan karir dan imbalan terhadap *turnover intention*.

- b. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai pengaruh beban kerja, pengembangan karir dan imbalan terhadap *turnover intention*.

c. Bagi peneliti berikutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi kajian untuk penelitian berikutnya mengenai pengaruh beban kerja, pengembangan karir dan imbalan terhadap *turnover intention*.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Kumbara (2018), yang berjudul : pengaruh kepuasan kerja, kompensasi dan pengembangan karir terhadap *turnover intention* karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Padang. Perbedaan penelitian terletak pada:

- 1. Variabel Penelitian :** penelitian terdahulu menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu kepuasan kerja, kompensasi dan pengembangan karir, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu *turnover intention*. Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu beban kerja, pengembangan karir dan imbalan, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu *turnover intention*.
- 2. Jumlah Observasi/Sampel (n) :** penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 84 karyawan/responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 52 karyawan/responden.
- 3. Waktu Penelitian :** penelitian terdahulu dilakukan tahun 2018 sedangkan penelitian ini tahun 2021.

4. **Lokasi Penelitian :** lokasi penelitian terdahulu di Bank Syariah Mandiri Cabang Padang, sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Infomedia Nusantara Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. *Turnover Intention*

a. *Pengertian Intention*

Chin (2013:88), mengajukan teori pembentukan tingkah laku yang dibangun dengan adanya hubungan timbal balik antara kepercayaan (*belief*), sikap (*attitude*) dan intensi (*intention*). Sikap (*attitude*) adalah bagaimana seseorang berpendapat, berpandangan atau evaluasi terhadap objek. Kepercayaan (*belief*) merupakan informasi yang dimiliki seseorang mengenai objek. Intensi merupakan intensi individu untuk menunjukkan suatu perilaku. Selanjutnya Chin (2013:89), dijelaskan bahwa intensi terdiri atas empat elemen, yaitu tingkah laku, target yang akan dikenakan perilaku, situasi dimana perilaku akan ditunjukkan dan waktu tindakan tersebut ditunjukkan.

Chin (2013:91), mengemukakan *theory of reasoned behavior* yang menjelaskan bahwa terdapat dua faktor penentu terjadinya intensi yaitu *attitude toward the behavior* dan *subjective norms*. *Attitude toward the behavior* merupakan sikap seseorang berdasarkan pandangan dan evaluasi terhadap suatu perilaku, dan *subjective norms* merupakan bagaimana persepsi seseorang terhadap objek dengan mempertimbangkan pendapat orang-orang yang berpengaruh baginya.

Hoonakker (2013:103), mengemukakan *theory of planned behavior* yang merupakan modifikasi dari *theory of reasoned behavior*. Teori ini dapat dipergunakan untuk memprediksikan dan menjelaskan tingkah laku manusia pada konteks spesifik. Teori ini berisikan penambahan atas faktor intensi, yaitu penambahan faktor *perceived behavioral control*. *Perceived behavioral control* merupakan bagaimana kontrol seseorang terhadap suatu perilaku, dimana hal ini didukung dengan sejauhmana seseorang memiliki kesempatan, sumber daya yang dibutuhkan dan bermaksud untuk melakukan suatu tindakan yang akan dia lakukan.

b. Aspek-Aspek *Intention*

Menurut Chin (2013:91), berdasarkan *theory of planned behavior* intensi terdiri atas :

1) *Attitude toward the behavior*

Aspek ini menjelaskan bagaimana sikap seseorang berdasarkan pandangan dan evaluasi terhadap objek atau perilaku.

2) *Subjective norms*

Aspek ini berisikan bagaimana persepsi seseorang terhadap objek dengan mempertimbangkan pendapat orang-orang yang berpengaruh baginya.

3) *Perceived behavioral control*

Aspek ini menjelaskan bagaimana kontrol seseorang terhadap suatu perilaku, dimana hal ini didukung dengan sejauhmana seseorang memiliki kesempatan, sumber daya yang dibutuhkan dan bermaksud untuk melakukan suatu tindakan yang akan dia lakukan.

c. Definisi *Turnover*

Chin (2013:93), *Turnover* adalah berhentinya hubungan kerja karyawan dan perusahaannya. Sementara (Hoonakker, 2013:104) berpendapat bahwa *turnover* bukan merupakan pelarian, penghindaran, atau “penarikan diri” dari pekerjaan yang tidak memuaskan dan penuh stress melainkan karena adanya alternatif pekerjaan lain. Hernaus (2013:102) mendefinisikan *turnover* sebagai pindahnya individu dari keanggotaan dalam suatu organisasi.

Menurut Agha (2012:92), istilah *turnover* dalam kepustakaan industri dan organisasi dibedakan menjadi dua, yaitu pengertian umum dan khusus. Dalam pengertian umum, *turnover* mengacu pada perubahan dalam keanggotaan dari organisasi dimana posisi yang ditinggalkan oleh pemegang jabatan yang keluar dari organisasi digantikan oleh pendatang baru, sementara dalam pengertian khusus, *turnover* mengacu pada anggota organisasi yang keluar.

Berdasarkan pemaparan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa *turnover* adalah berhentinya hubungan kerja karyawan dengan perusahaan tempatnya bekerja.

d. Jenis-jenis *Turnover*

Menurut Hoonakker (2013:105) *turnover* dibagi menjadi dua macam, yaitu sukarela dan tidak sukarela. *Turnover* sukarela (*voluntary turnover*) adalah keluarnya karyawan dari perusahaan dengan kemauannya sendiri. Sementara *Turnover* tidak sukarela (*involuntary turnover*) adalah keluarnya karyawan berdasarkan keputusan perusahaan.

Menurut Chin (2013:95) terdapat organisasi yang tidak keberatan atas *turnover* sukarela karyawannya, sehingga *turnover* sukarela dibagi menjadi *fungsional* dan *disfungsional*. *Turnover disfungsional* terjadi apabila karyawan yang meninggalkan organisasi adalah karyawan yang ingin dipertahankan organisasi. Sementara karyawan yang meninggalkan organisasi dan organisasi tidak keberatan disebut dengan *turnover fungsional*.

Dari penjelasan diatas diketahui bahwa terdapat empat jenis pembagian *turnover intentions* yang dibagi atas keadaan karyawan saat keluar dan bagaimana dari sisi organisasi tempatnya bekerja. Pada penelitian ini turnover yang dimaksudkan adalah *turnover* sukarela (*voluntary turnover*).

e. Definisi *Turnover Intention*

Menurut Chin (2013:97), *Turnover Intentions* diindikasikan sebagai sifat individu yang mengacu pada hasil evaluasi mengenai kelangsungan hubungannya dengan organisasi dimana dirinya bekerja dan belum terwujud dalam bentuk tindakan. Menurut Hoonakker (2013:106) *turnover intentions* adalah karyawan untuk berhenti dari pekerjaan dimana ia bekerja selama ini.

Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa *turnover intentions* adalah intensi karyawan untuk berhenti dari pekerjaan dimana ia bekerja selama ini di dalam suatu perusahaan.

f. Aspek-Aspek *Turnover Intention*

Menurut Hoonakker (2013:106), berdasarkan aspek-aspek intensi yang dikemukakan melalui *theory of planned behavior* dan perilaku yang dimaksudkan adalah *turnover*, maka dikembangkan aspek-aspek *turnover intentions*, yaitu :

1) *Attitude toward turnover*

Aspek ini menjelaskan bagaimana sikap seseorang berdasarkan pandangan dan evaluasi terhadap *turnover*.

2) *Subjective norms*

Aspek ini berisikan bagaimana persepsi seseorang dengan mempertimbangkan pendapat orang-orang yang berpengaruh baginya terhadap *turnover*.

3) *Perceived behavioral control*

Aspek ini menjelaskan bagaimana kontrol seseorang terhadap *turnover*, dimana hal ini didukung dengan sejauhmana seseorang memiliki kesempatan, sumber daya yang dibutuhkan dan bermaksud untuk melakukan *turnover*.

g. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Hoonakker (2013:110) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention*, yaitu:

- 1) Peluang, yaitu adanya ketersediaan alternatif pekerjaan lain dan daya tarik lingkungan, daya tarik lingkungan mengacu pada tingkat gaji yang lebih tinggi. Faktor ini memiliki hubungan positif dengan tindakan *turnover*.

- 2) Beban kerja yaitu sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh tenaga kerja dalam jangka waktu tertentu
- 3) Pengembangan karir yaitu pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan.
- 4) Imbalan yaitu setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada orang.
- 5) Tanggung jawab kekerabatan, yaitu adanya kewajiban terhadap kerabat yang tinggal di masyarakat, seperti orang tua, kakek dan nenek. Faktor ini memiliki hubungan negatif dengan tindakan *turnover*.
- 6) Pelatihan umum, yaitu pelatihan yang diberikan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang dibutuhkan perusahaan. Faktor ini memiliki hubungan negatif dengan *turnover*.
- 7) Kepuasan kerja, merupakan bagaimana seorang individu menyukai pekerjaannya. Faktor ini memiliki hubungan negatif dengan *turnover*, dan juga memiliki hubungan negatif dengan *job insecurity*, tetapi *job satisfaction* ini juga dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :
 - a) *Job involvement*, merupakan kemauan untuk mengerahkan usaha pada pekerjaan tanpa mengacu kepada pekerjaan spesifik. Faktor ini dapat mengurangi *turnover* dikarenakan memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja

- b) *Positive and negative affectivity*, merupakan kecenderungan seseorang mengalami keadaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan. Faktor ini mempengaruhi kepuasan kerja sesuai dengan perspektif subjektif masing-masing individu, apabila yang dirasakan *negative affectivity* maka akan menurunkan kepuasan kerja dan dapat meningkatkan *turnover*.
- c) *Autonomy*, merupakan sejauh mana individu dapat mandiri terhadap pekerjaannya. Faktor ini dapat mengurangi *turnover* dikarenakan memberikan efek positif pada kepuasan kerja.
- d) *Distributive justice*, seperti apa reward ataupun punishment yang diberikan perusahaan terhadap performa kerja individu. Faktor ini memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja sehingga mengurangi *turnover*.
- e) *Job stress*, sejauh mana individu merasakan kesulitan untuk memenuhi kewajiban atas pekerjaannya. Dimana stres yang dirasakan karyawan dapat mempengaruhi kinerja dan berhubungan positif dengan *job insecurity*. Faktor ini mengurangi *turnover* dikarenakan memberikan efek negatif terhadap kepuasan kerja.
- f) *Pay*, merupakan uang atau imbalan yang diterima individu atas kinerja yang telah mereka berikan. Faktor ini memberikan efek positif terhadap kepuasan kerja sehingga dapat mengurangi *turnover*.

- g) *Promotional chances*, tingkat potensi mobilitas pekerjaan dalam sebuah organisasi. Faktor ini mengurangi *turnover* dengan memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja.
 - h) *Routinization*, sejauh mana suatu pekerjaan dilakukan berulang-ulang oleh individu. Faktor ini mengurangi *turnover* dengan memberikan dampak negatif terhadap kepuasan kerja.
 - i) *Social support*, bagaimana dukungan yang didapat untuk menghadapi masalah dalam pekerjaan.
- 2) *Organizational commitment*, berfokus kepada loyalitas individu terhadap pekerjaannya. Faktor ini memiliki hubungan negatif dengan *turnover* dan berhubungan negatif dengan *job insecurity*, tetapi faktor ini juga dipengaruhi beberapa faktor, yaitu:
- a) *Distributive justice*, faktor ini memberikan efek positif terhadap *organizational commitment*.
 - b) *Promotional chances*, faktor ini memberikan efek positif terhadap *organizational commitment*.
 - c) *Social support*, dukungan yang didapat dari pengawas juga memberikan efek positif terhadap *organizational commitment*.
- 3) *Search behavior*, tindakan individu untuk mencari alternative pekerjaan lain. Faktor ini meningkatkan terjadinya *turnover*.
- 4) *Intent to stay*, individu merencanakan untuk tetap bekerja di perusahaan tempatnya bekerja. Faktor ini mengurangi terjadinya *turnover*.

h. Indikator *Turnover Intention*

Menurut Hoonakker (2013:117) mengemukakan bahwa indikator *turnover intention*, yaitu:

1) Memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*)

Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada dilingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.

2) Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*)

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

3) Niat untuk keluar (*Intention to quit*)

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

2. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Krietner (2013:71) “beban kerja adalah

“sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh tenaga kerja dalam jangka waktu tertentu”. Setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan dirinya sendiri maupun masyarakat di sekelilingnya, untuk itu perlu dilakukan upaya penyesuaian antara kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja agar diperoleh produktivitas kerja yang optimal”.

Menurut Munandar (2013:385), beban kerja adalah “tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja”. Sedangkan menurut Permendagri No. 12/2008, beban kerja adalah “besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu”.

Hariandja (2013:67), menyatakan bahwa “positif negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi”. “Persepsi didefinisikan sebagai suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka (Hariandja, 2013)”. Persepsi terhadap beban kerja berkaitan dengan faktor atribut peran dan pekerjaan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan beban kerja dalam penelitian ini adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh tenaga kerja dalam jangka waktu tertentu.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Kartika (2013:25), “menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:

- 1) Faktor eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti;
 - a) Tugas-tugas yang bersifat fisik, seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, dan tugas-tugas yang bersifat psikologis, seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan, tanggung jawab pekerjaan.
 - b) Organisasi kerja, seperti lamanya waktu bekerja, waktu istirahat, shift kerja, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
 - c) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

2) Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan)”.

c. Dampak Beban Kerja

Menurut Munandar (2013:388), “Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan stres kerja baik fisik maupun psikis dan reaksi-reaksi

emosional, seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang dilakukan karena pengulangan gerak yang menimbulkan kebosanan. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada Pekerjaan, sehingga secara potensial membahayakan pekerja. Beberapa akibat dari beban kerja adalah:

- 1) Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang lemah, dapat mengakibatkan seorang pekerja menderita gangguan atau penyakit akibat kerja.
- 2) Akibat beban kerja fisik yang berat yang berhubungan dengan waktu kerja yang lebih dari 8 jam, maka dapat menurunkan produktivitas kerja serta meningkatnya angka kecelakaan kerja dan sakit.
- 3) Akibat pembebanan kerja yang berlebihan, maka dapat mengakibatkan kelelahan kerja. Semakin meningkatnya beban kerja, maka konsumsi oksigen akan meningkat sampai didapat kondisi maksimumnya. Beban kerja yang lebih tinggi yang tidak dapat dilaksanakan dalam kondisi aerobik, disebabkan oleh kandungan oksigen yang tidak mencukupi untuk suatu proses aerobik. Akibatnya adalah manifestasi rasa lelah yang ditandai dengan meningkatnya kandungan asam laktat.
- 4) Akibat beratnya beban kerja, maka dapat menimbulkan cedera kerja. Hal itu karena konsumsi energi sangat terbatas dalam mengatasi beratnya beban kerja, tetapi tubuh berusaha mengatasi beratnya beban kerja sehingga menimbulkan cedera kerja.

- 5) Salah satu masalah di perkantoran adalah keluhan *low back pain* yang berhubungan dengan beban kerja, terutama cara angkat mengangkat serta sikap kerja tidak ergonomi. *Low back pain* adalah gejala yang umum dari berbagai penyakit yang mengenai bagian bawah dari pinggul terutama tulang pada persendiannya.
- 6) Beban kerja yang terlalu berat juga dapat menimbulkan stres psikologis.
- 7) Beban kerja yang *overload*, misalnya saja target kerja yang melebihi kemampuan pekerja yang bersangkutan akan mengakibatkan kelelahan dan berada dalam ketegangan yang tinggi”.

d. Mengendalikan Beban Kerja

Menurut Munandar (2013:391), “Beban kerja dapat dikendalikan dengan cara :

- 1) Menempatkan seorang tenaga kerja sesuai dengan kemampuannya. Hal ini dikarenakan setiap orang mempunyai kemampuan yang berbeda-beda. Apabila menempatkan seseorang tidak sesuai dengan kemampuannya maka dapat menambah beban kerja yang seseorang dapatkan dan dengan menempatkan seseorang sesuai dengan kemampuannya maka diharapkan seseorang dapat bekerja lebih maksimal dengan tidak merasa bahwa apa yang sedang dia kerjakan merupakan suatu beban.
- 2) Ergonomi dapat mengurangi beban kerja, karena apabila peralatan kerja tidak sesuai dengan kondisi dan ukuran tubuh pekerja maka akan menjadi beban tambahan kerja. Apabila peralatan kerja dan manusia

atau tenaga kerja telah sesuai dan cocok, maka kelelahan yang diakibatkan oleh beban kerja dapat dicegah dan hasilnya lebih efisien.

- 3) Meningkatkan daya tahan mental tenaga kerja terhadap stres. Misalnya dengan latihan yang dibimbing oleh psikolog, meditasi, relaksasi. Meningkatnya ketahanan mental tenaga kerja diharapkan beban kerja yang diakibatkan oleh faktor psikologis dapat ditekan seminimal mungkin.
- 4) Menghindari beban otot yang terlalu berat, sehingga energi tidak akan terlalu banyak keluar dan tenaga kerja tidak akan mengalami kelelahan yang berarti”.

e. Indikator Beban Kerja

Menurut Munandar (2013:393), "indikator beban kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target yang diberikan untuk pekerjaannya yang ada di perusahaan.

- 2) Kondisi pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya yang ada di perusahaan.

- 3) Standar pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaan yang ada di perusahaan”.

Menurut Krietner (2013:79), "indikator beban kerja adalah sebagai berikut:

1) Beban waktu (*time load*)

Beban waktu (*time load*) menunjukkan standar waktu kerja dan volume pekerjaan.

2) Beban usaha mental (*mental effort load*)

Beban usaha mental (*mental effort load*) yaitu berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan, seperti keputusan dan sikap.

3) Beban tekanan Psikologis (*psychological stress load*)

Beban tekanan Psikologis (*psychological stress load*) yang menunjukkan konsentrasi, kebingungan, dan frustrasi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator beban kerja dalam penelitian ini adalah beban waktu, beban usaha mental dan beban tekanan psikologis”.

3. Pengembangan Karir

a. Pengertian Pengembangan Karir

Menurut Handoko (2013:123), “Salah satu dorongan orang untuk bekerja pada suatu organisasi, termasuk perusahaan adalah karena di sana ada kesempatan untuk maju. Sudah menjadi sifat dasar dari manusia pada umumnya untuk menjadi lebih baik, lebih maju dari posisi yang dipunyai saat ini, karena itulah mereka menginginkan suatu kemajuan dalam hidupnya. Suatu karir menunjukkan perkembangan para karyawan secara

individual dalam jenjang jabatan yang bisa mereka capai selama masa kerja dalam organisasi tersebut”.

Menurut Rivai (2015:290) pengembangan karir adalah “Proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Dalam hal ini proses pengembangan karir merupakan usaha seseorang yang dilalui melalui proses dengan meningkatkan kemampuan kerja yang karyawan miliki sehingga mereka mampu meningkatkan kinerja dan berhasil mencapai karir yang diinginkan. Karyawan tidak akan bekerja diperusahaan tersebut apabila tidak terdapat sebuah sistem pengembangan karir yang jelas karena karyawan bekerja untuk mencapai target karir yang mereka inginkan”.

Menurut Mondy (2016 : 243) pengembangan karir adalah “Pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan. Pengembangan karir merupakan suatu pendekatan formal didalam sebuah organisasi dimana organisasi mampu menentukan karyawan dengan kualifikasi yang tepat serta pengalaman yang tepat jika dibutuhkan didalam sebuah jabatan. Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan juga merupakan salah satu hal yang mampu membantu karyawan dalam mencapai sasaran karir mereka”.

Menurut Nawawi (2013:289), “Pengembangan karir merupakan usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seorang pekerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan

baik supaya produktivitas karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berakibat penurunan kinerja perusahaan”.

Menurut Nawawi (2013:291), “Pengembangan karir sangat menguntungkan bagi suatu organisasi dalam meningkatkan kemampuan organisasinya untuk berkompetensi dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang kompetitif. Dalam suatu organisasi, senantiasa berupaya agar tujuan dari organisasi dapat tercapai dengan baik. Organisasi sangat tergantung pada baik buruknya pengembangan karier dari organisasinya. Pengembangan karier akan dapat dilakukan dengan baik dan benar jika para pengembang mengetahui apa dan bagaimana sumber daya manusia itu”.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan.

b. Tujuan Pengembangan Karir

Menurut Sutrisno (2014 : 182) “Pengembangan karir adalah bertujuan untuk” :

- 1) Memberikan kepastian arah karir karyawan dalam kiprahnya di lingkup organisasi.
- 2) Meningkatkan daya tarik organisasi atau institusi bagi para karyawan yang berkualitas

- 3) Memudahkan manajemen dalam menyelenggarakan program-program pengembangan sumber daya manusia, khususnya dalam rangka mengambil keputusan di bidang karir serta perencanaan sumber daya manusia organisasi yang selarasa dengan rencana pengembangan.
- 4) Memudahkan administrasi kepegawaian, khususnya dalam melakukan administrasi pergerakan karyawan dalam hal karir promosi, rotasi, ataupun demosi jabatan.

c. Bentuk-bentuk Pengembangan Karir

Bentuk pengembangan karir menurut Rivai (2015 : 291-293), “dapat dibagi menjadi empat, yaitu” :

1) Pengembangan karir pribadi

Setiap pegawai harus menerima tanggung jawab atas perkembangan karir atau kemajuan karir yang dialami”.

2) Pengembangan karir yang didukung departemen SDM

Pengembangan karir seseorang tidak hanya tergantung pada usaha pegawai tersebut, tetapi juga tergantung pada peranan dan bimbingan manajer dan departemen SDM terutama dalam penyediaan informasi tentang karir yang ada dan juga di dalam perencanaan karir pegawai tersebut. Departemen SDM membantu perkembangan karir pegawai melalui program pelatihan dan pengembangan karyawan”.

3) Peran pemimpin dalam pengembangan karir

Upaya-upaya departemen SDM untuk meningkatkan dengan memberikan dukungan perkembangan karir para pegawai harus didukung oleh pimpinan tingkat atas dan pimpinan tingkat menengah.

Tanpa adanya dukungan mereka, maka perkembangan karir pegawai tidak akan berlangsung baik”.

4) Peran umpan balik terhadap pengembangan karir

Tanpa umpan balik yang menyangkut upaya-upaya pengembangan karir, maka relative sulit bagi pegawai bertahan pada tahun-tahun persiapan yang terkadang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan karir. Departemen SDM bisa memberikan umpan balik melalui beberapa cara di dalam usaha pengembangan karir pegawai, diantaranya adalah memberikan informasi kepada pegawai tentang keputusan penempatan pegawai berikut alasannya. Perkembangan karir seorang pegawai sangat ditentukan oleh kinerjanya, meskipun didalam promosi menduduki suatu posisi tertentu ada yang mendasarkan pada setiap yang dikenal untuk memberikan umpan balik kepada pegawai tentang prestasi kerjanya, departemen SDM mengembangkan prosedur pekerjaan secara formal. Hal ini akan memungkinkan pegawai tersebut untuk menyesuaikan prestasi kerjanya dengan perencanaan karirnya. kemudian dibuat keputusan penempatan kerja.

d. Indikator Pengembangan Karir

Menurut Mondy (2016 : 248) “indikator pengembangan karir adalah sebagai berikut”:

1) Perencanaan karir

Suatu perencanaan tentang kemungkinan seorang karyawan suatu organisasi atau perusahaan sebagai individu meniti proses kenaikan pangkat atau jabatan sesuai persyaratan dan kemampuannya”.

2) Manajemen Karir

Proses di mana organisasi mencoba untuk menyesuaikan minat, karir individual, dan kemampuan organisasi dalam merekrut karyawan”.

Menurut Rivai (2015 : 291) “indikator pengembangan karir adalah sebagai berikut”:

1) Kesempatan karir

Jika manajer dan departemen SDM memiliki kesadaran yang tinggi dalam memenuhi kebutuhan jangka panjang organisasi, maka kesempatan karir dan peluang program pengembangan karir akan terbuka dengan lebar. Departemen SDM memberikan kesempatan yang sama bagi setiap karyawan dan memberikan bimbingan agar setiap karyawan bisa mencapai karir yang lebih baik”.

2) Peran umpan balik

Merupakan pemberian informasi tentang tepat dan tidaknya atau baik dan tidaknya pekerjaan yang dilakukan karyawan pada periode tertentu. Hal ini untuk mengevaluasi bagaimana kinerja mereka dan memeberikan arahan yang tepat untuk kinerja yang lebih baik lagi dimasa depan. Karyawan akan senang jika mereka mendapatkan umpan balik yang positif dari atasan. Dan hal ini akan memberikan motivasi bagi karyawan untuk maju sehingga dipromosikan dimasa yang akan datang. Karyawan dapat mencapai jabatan yang diinginkan dengan prestasi yang sangat baik serta mengetahui bagaimana cara mencapai jabatan yang diinginkan”.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa indikator pengembangan karir di dalam penelitian ini adalah perencanaan karir dan manajemen karir.

4. Imbalan

a. Pengertian Imbalan

Menurut Zainun (2014:46), imbalan adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada orang. Menurut Yuli (2015:248), imbalan adalah sesuatu yang diharapkan untuk diperoleh. Menurut Sulistiyani (2013:206), imbalan adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa imbalan adalah semua pengeluaran yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk pekerja, baik secara langsung, rutin atau tidak langsung.

Sumber daya manusia yang tidak terpelihara dan merasa tidak memperoleh ganjaran atau imbalan yang wajar dan adil mudah sekali tergoda dengan keadaan diluar organisasi dan melarikan diri dari organisasi semula. Menurut Zainun (2011:47), ada suatu masa dimana terdapat satu situasi langka pada sejenis tenaga kerja, mereka dengan mudah dibajak oleh organisasi lain seperti pembajakan para pimpinan. Oleh karena itu, program penghargaan penting bagi organisasi karena

mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia sebagai komponen utama, dan merupakan komponen biaya yang paling penting. Di samping pertimbangan tersebut, penghargaan juga merupakan salah satu aspek yang berarti bagi pegawai, karena bagi individu/pegawai besarnya penghargaan mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para pegawai itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Menurut Sulistiyani (2013:208), bila penghargaan diberikan secara benar, pegawai akan termotivasi dan lebih terpusatkan untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi.

Sistem pengganjaran yang paling banyak dibicarakan orang adalah mengenai gaji atau upah. Gaji atau upah dianggap sebagai ganjaran atau imbalan jasa atau penghargaan atas prestasi kerja orang yang bersangkutan. Menurut Zainun (2011:48), ada anggapan bahwa gaji yang besar dapat memelihara orang untuk menjadi betah dan seolah-olah merupakan kekuatan pendorong yang paling kuat bagi orang itu untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

b. Komponen Imbalan

Zainun (2011:49) mengatakan, selain ganjaran yang bersifat finansial berupa gaji, upah, tunjangan-tunjangan, ganjaran itu dapat pula bersifat materiil dan immaterial, yaitu:

- 1) Ganjaran yang bersifat materiil antara lain, berupa bantuan sosial, pengobatan, fasilitas perumahan, kendaraan, pendidikan, dan sebagainya.

- 2) Ganjaran yang bersifat immaterial sangat bervariasi jenis, sifat, dan besar kecilnya. Kekuasaan, kewenangan, kesempatan, dan sarana yang melekat pada jabatan, berbeda menurut golongan dan tingkat kedudukan.

Rivai (2015:228) menyatakan bahwa imbalan terbagi ke dalam dua kategori luas, yaitu eksternal dan internal.

- 1) Penghargaan ekstrinsik

Penghargaan ekstrinsik didefinisikan sebagai penghargaan yang diatur sendiri oleh seseorang.

- a) Penghargaan finansial: gaji dan upah

Uang merupakan penghargaan ekstrinsik yang utama. Penelitian menunjukkan bahwa suatu sistem pembayaran yang benar-benar terbuka di mana tidak terdapat rahasia mengenai berapa banyak yang dibayarkan kepada karyawan, berjalan baik dalam organisasi di mana kinerja karyawan dapat diukur secara objektif, dan terdapat interpedensi yang rendah antar karyawan.

- b) Penghargaan finansial: tunjangan karyawan

Tunjangan finansial utama karyawan di kebanyakan organisasi adalah rencana pensiun, dan, untuk kebanyakan karyawan, kesempatan untuk berpartisipasi dalam rencana pensiun merupakan penghargaan yang bernilai. Tunjangan karyawan, seperti dana pensiun, perawatan di rumah sakit, dan liburan, pada umumnya merupakan hal yang tidak berhubungan dengan kinerja karyawan, akan tetapi didasarkan pada senioritas atau catatan kehadiran.

c) Penghargaan interpersonal

Pimpinan memiliki sejumlah kekuasaan untuk mendistribusikan penghargaan interpersonal, seperti status dan pengakuan. Dengan memberi individu pekerjaan yang bergengsi, pimpinan dapat berusaha meningkatkan atau menghilangkan status yang dimiliki seseorang. Akan tetapi, jika rekan kerja tidak meyakini kemampuan seseorang dalam suatu pekerjaan tertentu, tidak mungkin status tersebut bisa ditingkatkan. Pimpinan dan rekan kerja sama-sama memainkan peran dalam memberikan status pekerjaan.

d) Promosi

Bagi banyak karyawan, promosi tidak sering terjadi; beberapa karyawan tidak pernah mengalaminya selama karier mereka. Pimpinan menjadikan penghargaan promosi sebagai usaha untuk menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat. kriteria yang sering kali digunakan untuk meraih keputusan promosi adalah senioritas. Kinerja, jika diukur dengan akurat, sering kali memberikan pertimbangan yang signifikan dalam alokasi penghargaan promosi.

2) Penghargaan intrinsik

a) Penyelesaian

Kemampuan memulai dan menyelesaikan suatu pekerjaan atau proyek merupakan hal yang penting bagi sebagian orang. Beberapa orang memiliki kebutuhan untuk menyelesaikan tugas, dan efek

dari menyelesaikan tugas bagi seseorang merupakan suatu bentuk penghargaan pada dirinya sendiri. Kesempatan yang memungkinkan orang seperti ini menyelesaikan tugasnya dapat memiliki efek motivasi yang kuat.

b) Pencapaian

Pencapaian merupakan penghargaan yang muncul dalam diri sendiri, yang diperoleh ketika seseorang meraih suatu tujuan yang menantang. Dalam program penetapan tujuan, telah diusulkan bahwa sasaran yang sulit menghasilkan tingkat kinerja individu yang lebih tinggi daripada sasaran yang umum. Akan tetapi, bahkan dalam program semacam itu, perbedaan individual harus dipertimbangkan sebelum mencapai kesimpulan mengenai pentingnya penghargaan pencapaian.

c) Otonomi

Sebagian orang menginginkan pekerjaan yang memberikan hak untuk mengambil keputusan dan bekerja tanpa diawasi dengan ketat. Perasaan otonomi dapat dihasilkan dari kebebasan melakukan apa yang dianggap terbaik oleh karyawan dalam situasi tertentu. Pada pekerjaan yang sangat terstruktur dan terkendali oleh manajemen, sulit untuk menciptakan tugas yang mengarah pada otonomi.

d) Pertumbuhan pribadi

Pertumbuhan pribadi dari setiap orang merupakan pengalaman yang unik. Seseorang yang mengalami pertumbuhan semacam itu

bisa merasakan perkembangan dirinya dan bisa melihat bagaimana kemampuannya dikembangkan. Dengan mengembangkan kemampuan, seseorang mampu untuk memaksimalkan atau setidaknya memuaskan potensi keterampilan.

Robbins (2013:277) menyatakan ada beberapa faktor penentu imbalan, yaitu.

1) Kinerja

Kinerja merupakan ukuran dari sebuah hasil. Selama penghargaan diletakkan atas dasar-dasar faktor yang secara langsung berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukan dengan baik, maka kita menggunakan kinerja sebagai sebuah faktor yang menentukan.

2) Usaha

Penghargaan terhadap suatu usaha merupakan contoh klasik cara pemberian penghargaan, bukan sekedar akhir dari usaha. Di dalam organisasi yang secara umum memiliki kinerja yang rendah, penghargaan atas sebuah usaha hanyalah semata-mata sebagai kriteria pembeda penghargaan. Usaha dapat dihitung lebih dari kinerja actual bila ada keyakinan bahwa orang-orang yang mencoba seharusnya diberikan dukungan.

3) Senioritas

Senioritas, hak kerja, dan masa jabatan mendominasi kebanyakan sistem kepegawaian publik di Amerika Serikat. Ketiganya tidak memainkan peranan penting seperti yang berlaku di perusahaan-

perusahaan tetapi rentang waktu pekerjaan masih merupakan faktor utama dalam menentukan alokasi penghargaan.

4) Keterampilan yang dimiliki

Praktik lain yang lazim didalam suatu organisasi adalah mengalokasikan penghargaan yang didasarkan pada keterampilan dari para pekerja. Tanpa mempertimbangkan apakah keterampilan itu terpakai, setiap individu yang memiliki tingkat keterampilan yang tinggi akan diberi penghargaan yang memuaskan.

5) Komitmen pekerjaan

Komitmen pekerjaan dapat dijadikan sebagai kriteria pemberian penghargaan. Pekerjaan yang sukar dilakukan atau yang tidak diharapkan karena tekanan atau kondisi pekerjaan yang tidak mengenakkan, mungkin harus diberi *reward* yang lebih tinggi dengan tujuan untuk memikat pekerja agar melakukan pekerjaan tersebut.

Menurut Sulistiyani (2013:210), bentuk imbalan terbagi menjadi 2 macam, yaitu sebagai berikut:

a) Imbalan Langsung merupakan hak yang diperoleh karyawan dan menjadi kewajiban bagi perusahaan untuk membayarnya. Imbalan langsung terdiri dari 3 bagian yaitu:

1) Bayaran Pokok yang di dalamnya termasuk gaji, upah yaitu: suatu penerimaan sebagai imblan dari perusahaan kepada pekerja untuk suatu pekerjaan maupun jasa yang akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang telah ditetapkan menurut suatu

persetujuan atau peraturan perundang-undangan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara direksi dengan pekerja.

- 2) Tunjangan Tetap yaitu sejumlah uang yang diberikan kepada pekerja sebagai tambahan penerimaan yang diberikan bersamaan dengan pembayaran upah bulanan. Terdiri dari tunjangan air, tunjangan listrik dan tunjangan bahan bakar serta tunjangan beras pekerja yang besarnya ditetapkan oleh perusahaan.
 - 3) Tunjangan tidak Tetap yaitu sejumlah uang yang disepakati diterima oleh pekerja sebagai tambahan penerimaan bagi pekerja.
 - 4) Tunjangan Struktural yaitu tunjangan yang diberikan kepada pekerja yang memangku jabatan puncak dan setingkat kepala urusan.
 - 5) Bayaran Prestasi (*merit pay*) yaitu bayaran berdasarkan kinerja dijadikan prosedur standar untuk mencoba menggandeng kenaikan-kenaikan gaji dengan kinerja individu. Bayaran prestasi adalah kenaikan tahunan yang terkait dengan kenaikan tahunan yang terkait dengan kinerja karyawan selama tahun sebelumnya.
 - 6) Bayaran Insentif (*Incentive Pay*).
- b) Imbalan Tidak Langsung merupakan balas jasa yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan. Imbalan tidak langsung juga terdiri dari 3 bagian yaitu:
- 1) Program-program perlindungan, termasuk di dalamnya asuransi kesehatan, pensiun, jaminan sosial tenaga kerja.

- 2) Bayaran di luar jam kerja, misalnya liburan, hari besar, cuti tahunan, cuti hamil, lembur.
- 3) Fasilitas-fasilitas terdiri dari kendaraan, ruang kantor, rumah dinas, tunjangan sewa rumah.

c. Indikator Kompensasi

Menurut Zainun (2014:51), “indikator-indikator imbalan adalah sebagai berikut”:

1) Gaji

Gaji adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari perusahaan kepada pekerja untuk suatu pekerjaan maupun jasa yang akan dilakukan.

2) Jaminan Pensiun

Jaminan adalah balas jasa yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan.

3) Bayaran Lembur

Bayaran lembur adalah bayaran di luar jam kerja.

Sedangkan Menurut Rivai (2015:41), “indikator imbalan adalah sebagai berikut”:

1) Gaji

Imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur seperti tahunan, caturwulan, bulanan dan mingguan.

2) Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

3) Tunjangan

Sejumlah uang yang disepakati diterima oleh pekerja sebagai tambahan penerimaan bagi pekerja.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa indikator imbalan di dalam penelitian ini adalah gaji, jaminan pensiun dan bayaran lembur.

B. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya

No.	Nama	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Kumbara (2018)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Padang	Kepuasan Kerja, Kompensasi Dan Pengembangan Karir	<i>Turnover Intention</i>	Analisis Jalur	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
2.	Fitirantini (2021)	Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di RSUD Kota Mataram.	Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja	<i>Turnover Intention</i>	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
3.	Putrianti (2014)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi Pada Karyawan PT. TIKI Jalur Nugraha	Kompensasi Dan Motivasi Kerja	<i>Turnover Intention</i>	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover</i>

		Ekakurir Pusat Malang).				<i>intention</i>
4	Pradana (2015)	<i>Work Overload And Turnover Intention Of Junior Auditors In Greater Jakarta, Indonesia.</i>	Beban kerja	<i>Turnover Intention</i>	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
5	Rahman (2018)	<i>Effect of Compensation and Career Development on Turnover Intention: Job Satisfaction as a Mediation Variable</i>	Kompensasi dan pengembangan karir	<i>Turnover Intention</i>	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
6	Shieh (2014)	<i>Effects of Workload on Burnout and Turnover Intention of Medical Staff: A Study</i>	Beban kerja dan <i>burnout</i>	<i>Turnover Intention</i>	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
7	Tulangow (2018)	<i>The Effect Of Job Stress, Work Environment And Workload On Employee Turnover Intention (Case Study At PT. Wika Realty Manado)</i>	Stres kerja, lingkungan kerja dan beban kerja	<i>Turnover Intention</i>	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
8	Xiaoming (2014)	<i>Effects of Workload on Burnout and Turnover Intention of Medical Staff: A Study</i>	Beban kerja dan <i>burnout</i>	<i>Turnover Intention</i>	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i>

9	Yifei (2018)	<i>Career Growth And Turnover Intention: The Mediator Role Of Career Commitment And Organizational Identification</i>	Pengembangan karir	<i>Turnover Intention</i>	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
10	Zahari (2021)	<i>The Influence of Compensation and Career Development Mediated Through Employee Engagement Toward Turnover Intention of The Permanent Officers Employees at The Head Office of PT Bank Syariah Mandiri</i>	Kompensasi dan pengembangan karir	<i>Turnover Intention</i>	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i>

Sumber : Diolah Penulis 2021

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian menjelaskan secara teoritis model konseptual variabel-variabel penelitian.

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Menurut Krietner (2013:72), tingginya beban kerja dapat secara langsung mempengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan suatu organisasi. Tingginya beban kerja berpengaruh pada tingginya tingkat *turnover* karyawan. Beban kerja merupakan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan dalam sebuah organisasi, tingginya beban kerja akan menaikkan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi (*turnover intention*).

2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap *Turnover Intention*

Menurut Mondy (2016:245), pengembangan karir merupakan kinerja optimal agar peningkatan kemampuan seorang karyawan secara teknis, teoritis, konseptual dan moral dapat sejalan dengan kebutuhan perusahaan melalui pendidikan serta pelatihan yang dijalani. Pengembangan karir mempunyai hubungan yang positif dengan *Turnover Intention*. Maka semakin besar kepercayaan karyawan terhadap program pengembangan karir perusahaan agar mencapai tujuan karirnya maka kecenderungan mereka untuk meninggalkan organisasi (*Turnover Intention*) menjadi semakin kecil.

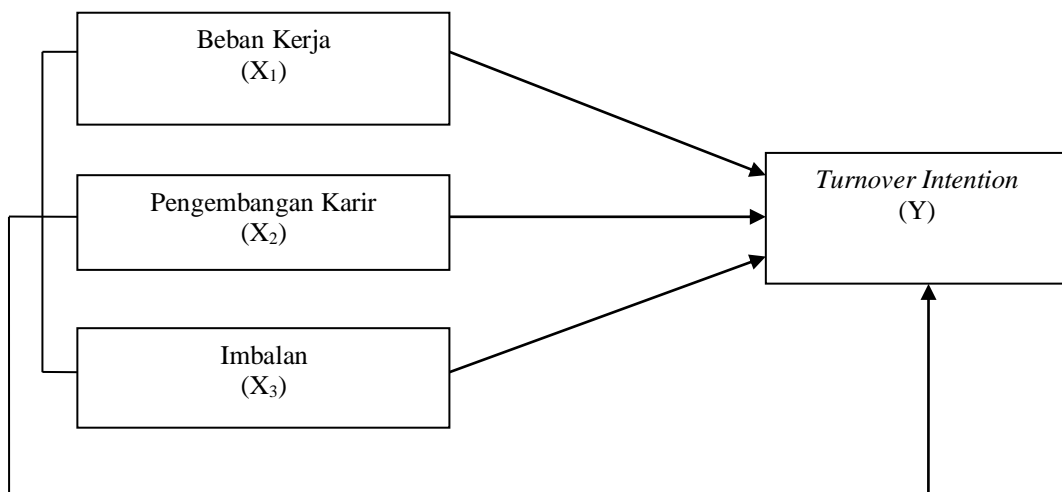
3. Pengaruh Imbalan Terhadap *Turnover Intention*

Menurut Zainun (2014:46), imbalan adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada orang. Ketika balas jasa yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan beban kerja dan harapan karyawan, maka kinerja karyawan akan menurun dan mendorong niat karyawan untuk mengundurkan diri dari perusahaan. Seperti adanya sistem pengurangan gaji ketika karyawan tidak berangkat kerja dan absensi yang mempengaruhi tunjangan karyawan dan dirasa merugikan karyawan. Dengan pemberian imbalan yang belum cukup memenuhi kebutuhan karyawan oleh perusahaan mengakibatkan tidak tercapainya tujuan kompensasi seperti kepuasan kerja yang tinggi dan karyawan yang termotivasi. Tidak tercapainya tujuan imbalan akan memberikan dampak meningkatkan tingkat *turnover intention* pada perusahaan.

4. Pengaruh Beban Kerja, Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention*

Menurut Hoonakker (2013:109), beban kerja merupakan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan dalam sebuah organisasi, tingginya beban kerja akan menaikkan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi (*turnover intention*). Semakin besar kepercayaan karyawan terhadap program pengembangan karir perusahaan agar mencapai tujuan karirnya maka kecenderungan mereka untuk meninggalkan organisasi menjadi semakin kecil. Dengan pemberian imbalan yang belum cukup memenuhi kebutuhan karyawan oleh perusahaan mengakibatkan tidak tercapainya tujuan kompensasi seperti kepuasan kerja yang tinggi dan karyawan yang termotivasi. Tidak tercapainya tujuan imbalan akan memberikan dampak meningkatkan tingkat *turnover intention* pada perusahaan.

Kerangka konseptual yang diterjemahkan dalam diagram struktur seperti pada gambar 2.1:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber: Diolah Penulis (2021)

D. Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan atau tuduhan bahwa sementara masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah (belum tentu benar) sehingga harus diuji secara empiris. Atas dasar pemikiran di atas, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Beban kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Infomedia Nusantara Medan.
2. Pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Infomedia Nusantara Medan.
3. Imbalan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Infomedia Nusantara Medan.
4. Beban kerja, pengembangan karir dan imbalan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Infomedia Nusantara Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Menurut Rusiadi (2014:12), “penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Infomedia Nusantara Medan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai dari bulan November 2020 sampai dengan April 2021, dengan format berikut:

Tabel 3.1
Skedul Proses Penelitian

No	Aktivitas	Bulan																							
		November 2020				Desember 2020				Januari 2021				Februari 2021				Maret 2021				April 2021			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Riset awal/Pengajuan Judul	■																							
2	Penyusunan Proposal		■	■	■	■	■	■																	
3	Seminar Proposal							■																	
4	Perbaikan Acc Proposal									■															
5	Pengolahan Data										■														
6	Penyusunan Skripsi											■													
7	Bimbingan Skripsi												■	■	■	■									
8	Meja Hijau																■	■	■	■	■	■	■	■	■

Sumber: Penulis (2021)

C. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu: variabel bebas pertama beban kerja (X_1), variabel bebas kedua pengembangan karir (X_2) dan variabel bebas ketiga imbalan (X_3) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu *turnover intention* (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan.

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
Beban Kerja (X_1)	Sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh tenaga kerja dalam jangka waktu tertentu. (Krietner, 2013:71).	1. Beban waktu. 2. Beban usaha mental. 3. Beban tekanan psikologis. (Krietner, 2013:79)	1. Menunjukkan standar waktu kerja dan volume pekerjaan. 2. Berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan, seperti keputusan dan sikap. 3. Menunjukkan konsentrasi, kebingungan, dan frustrasi.	Skala likert
Pengembangan Karir (X_2)	Pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan. (Mondy, 2016:243)	1. Perencanaan karir 2. Manajemen karir (Mondy, 2016:248)	1. Suatu perencanaan tentang kemungkinan seorang karyawan suatu organisasi atau perusahaan sebagai individu meniti proses kenaikan pangkat atau jabatan sesuai persyaratan dan kemampuannya. 2. Proses di mana organisasi mencoba untuk menyesuaikan minat, karir	Skala likert

			individual, dan kemampuan organisasi dalam merekrut karyawan.	
Imbalan (X ₃)	Setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada orang. (Zainun, 2014:46).	1. Gaji 2. Jaminan pensiun 3. Bayaran lembur (Zainun, 2014:51)	1. Suatu penerimaan sebagai imbalan dari perusahaan kepada pekerja untuk suatu pekerjaan maupun jasa yang akan dilakukan. 2. Balas jasa yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan. 3. Bayaran di luar jam kerja	Skala likert
<i>Turnover Intention</i> (Y)	Karyawan untuk berhenti dari pekerjaan dimana ia bekerja selama ini. (Hoonakker, 2013:106)	1. Memikirkan untuk keluar. 2. Pencarian alternatif pekerjaan. 3. Niat untuk keluar. (Hoonakker, 2013:117)	1. Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada dilingkungan pekerjaan. 2. Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. 3. Mencerminkan individu yang berniat untuk keluar	Skala likert

Sumber: Penulis (2021)

D. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Menurut Rusiadi (2014 : 30), “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Infomedia Nusantara Medan sebanyak 52 karyawan.

2. Sampel

Menurut Rusiadi (2014 : 30), “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Pada penelitian ini penulis melakukan teknik penarikan sampel secara *Non Probability Sampling* yaitu dengan menggunakan *sampling* sensus atau *sampling* jenuh karena seluruh populasi dijadikan sampel apabila populasi dibawah 100. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 52 karyawan/responden.

3. Jenis dan Sumber Data

Data primer adalah data yang diperoleh dari tanggapan sumbernya yaitu responden terhadap item pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap pembuktian jawaban sementara atau hipotesis dari permasalahan yang dikemukakan, maka metode pengumpulan data yang penulis lakukan adalah metode angket (kuesioner) yaitu melakukan pembagian kuesioner untuk diisi karyawan secara objektif.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan:

a. Uji Validitas

Menurut Rusiadi (2014:106), “Uji validitas yaitu sejauh mana suatu alat ukur tepat dalam mengukur suatu data, dengan kata lain apakah alat ukur yang dipakai memang mengukur sesuatu yang ingin diukur. Uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid”.

b. Uji Realibilitas (kehandalan)

Menurut Rusiadi (2014:107), “Uji reliabilitas yaitu suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila diukur beberapa kali dengan alat ukur yang sama. Realibilitas dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60”.

2. Uji Asumsi Klasik

Menurut Rusiadi (2014:148), “pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Menurut Rusiadi (2014:149), Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

1) Uji Kurva

Menurut Rusiadi (2014:149), “Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data

tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Untuk menguji hal tersebut dapat dipergunakan metode grafis”.

2) Uji PP Plot

Menurut Rusiadi (2014:151), “Normal P-P Plot dari *standartdizednresidual cumulative probability*, dengan mengidentifikasi apabila sebenarnya berada di sekitar garis normal, maka asumsi kenormalan dapat dipenuhi. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal, maka data dikatakan normal”.

3) Uji Kolmogorov-Sminov

Menurut Rusiadi (2014:152), “Selain itu uji Kolmogorov-Sminov juga dipergunakan untuk melihat kenormalan dengan identifikasi juga nilai P-value lebih besar dari alpha, maka asumsi kenormalan dapat diterima. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05) maka jika nilai Asymp.Sig (2-tailed) diatas nilai signifikansi 5% (0,05) artinya variabel residual berdistribusi normal”.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Rusiadi (2014:154), “Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS 16.00 for windows. *Tolerance* mengukur variabilitas variable terpilih yang tidak dijelaskan

oleh variable independen lainnya. Nilai umum yang bisa dipakai adalah *Tolerance* > 0,1 atau *VIF* < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas”.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Rusiadi (2014:157), “Heterokedasitas digunakan untuk melihat terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pangamatan yang lain. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedasitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitas”.

3. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda yaitu suatu analisis yang menguji pengaruh beban kerja, pengembangan karir dan imbalan terhadap *turnover intention*, dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = *Turnover Intention (Dependent Variabel)*

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X₁ = Beban Kerja (*Independent Variabel*)

X₂ = Pengembangan Karir (*Independent Variabel*)

X₃ = Imbalan (*Independent Variabel*)

ϵ = Error term

4. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Rusiadi (2014:214), “Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat. Untuk menganalisis apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka dapat dilihat nilai F yakni pada nilai probabilitasnya”.

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $<$ probabilitas yang diterapkan sebesar 0,05 ($\text{Sig} < \alpha 0,05$).
- 2) Terima H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $>$ probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 ($\text{Sig} > \alpha 0,05$)

b. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Rusiadi (2014:215), “Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat). Maka pengujian ini dapat dilihat dari nilai probabilitasnya”. Hipotesisnya adalah:

H_0 : terdapat pengaruh yang tidak signifikan

H_a : terdapat pengaruh yang signifikan

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $<$ taraf signifikansi sebesar 0,05 ($\text{Sig} < \alpha 0,05$).

- 2) Terima H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $>$ taraf signifikansi 0,05
(Sig $>$ α 0,05).

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Rusiadi (2014:215), “Koefisien determinasi berganda atau *R-square* (R^2) adalah untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen”.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat PT. Infomedia Nusantara Medan

Pada tahun 1975 merupakan awal perjalanan usaha PT. Infomedia Nusantara menjadi perusahaan pertama penyedia layanan informasi telepon di Indonesia di bawah subdivisi Elnusa GTDI dari anak perusahaan Pertamina. Perkembangan yang tercatat selanjutnya adalah berdirinya PT. Elnusa Yellowpages pada tahun 1984 dan berubah nama menjadi PT. Infomedia Nusantara di tahun 1995 pada saat PT. Telekomunikasi Indonesia menanamkan investasi. Sejak 2012, komposisi kepemilikan saham atas Infomedia adalah 51% Telkom Metra dan 49% Telkom. Seiring dengan perkembangan bisnis, di tahun 2015 yang dimulai dari triwulan ke-4 tahun 2014, portofolio PT. Infomedia Nusantara fokus pada *Business Process Management* dengan mengembangkannya menjadi 4 portofolio bisnis yaitu *Customer Relationship Management (CRM)*, *Information Technology Outsourcing (ITO)*, *Business Process Outsourcing (BPO)*, dan *Knowledge Process Outsourcing (KPO)*.

b. Visi dan Misi PT. Infomedia Nusantara Medan

1) Visi

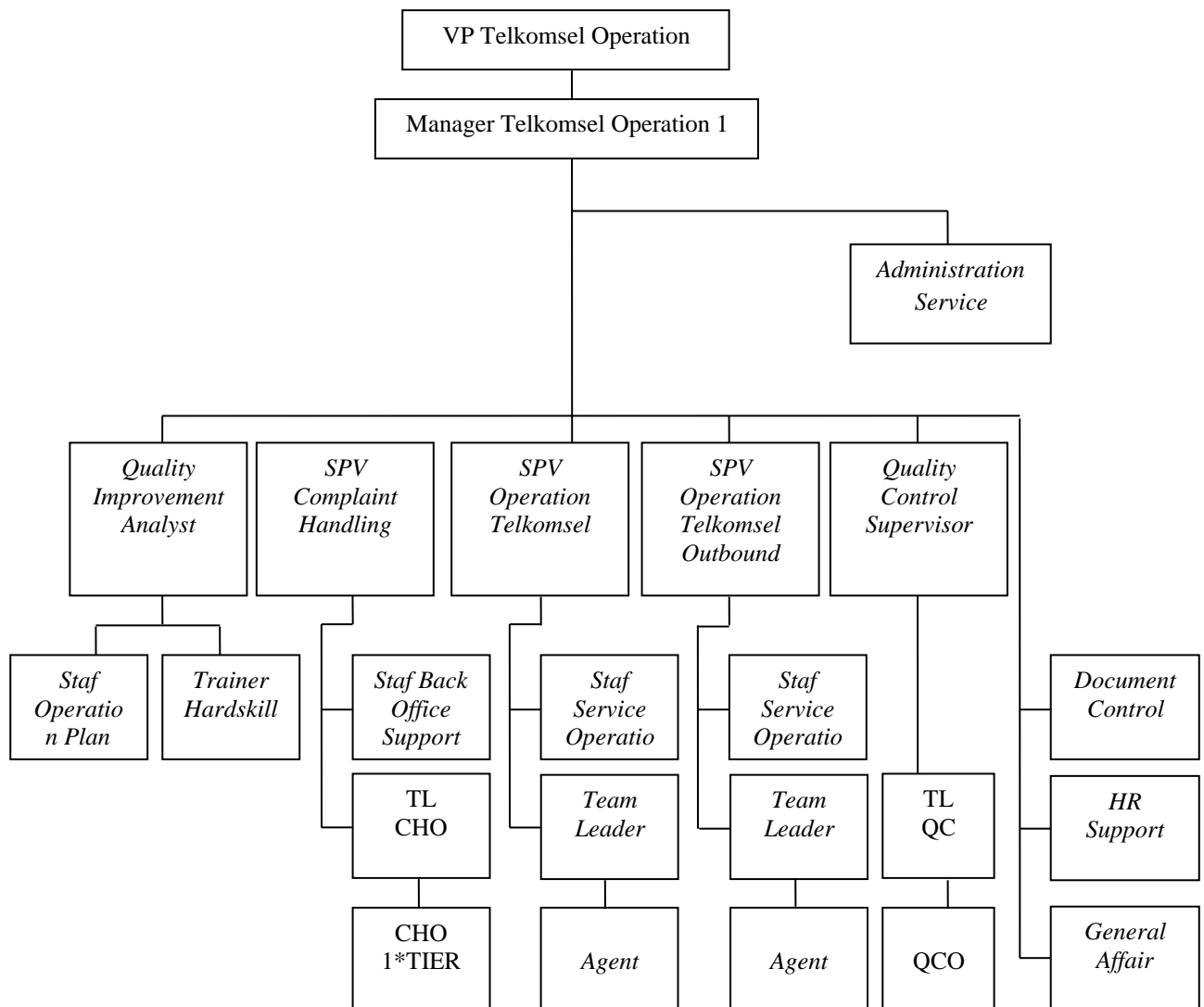
Menjadi Pemain Utama dalam Layanan Manajemen Proses Bisnis di Wilayah Ini.

2) Misi

- a) Untuk menciptakan nilai bagi pemangku kepentingan kami dengan menyediakan layanan BPM yang unggul dan kompetitif
- b) Menjadi panutan perusahaan BPM.

2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas PT. Infomedia Nusantara Medan

Struktur organisasi pada PT. Infomedia Nusantara adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Infomedia Nusantara Medan

Sumber : PT. Infomedia Nusantara (2021)

Berikut ini adalah uraian tugas setiap posisi jabatan yang ada di PT. Infomedia Nusantara Medan, yaitu:

a. *Manager Operasional*

Menjamin tersedianya sarana dan prasarana tempat berlangsung Operasional Layanan serta melakukan koordinasi dengan pihak-pihak terkait demi kelancaran aktivitas Operasional Layanan *Call Center*.

b. *Administration Service*

Menangani seluruh fungsi kesekretariatan dan fungsi administrasi serta melakukan pengelolaan terhadap anggaran yang ada demi kelancaran kegiatan operasional layanan.

c. *Document Control*

Bertanggung jawab terhadap kelengkapan dan validitas dokumentasi dan melakukan monitoring sistem manajemen mutu serta melakukan pelaksanaan audit mutu internal dan eksternal).

d. *HR Support*

Memastikan evaluasi performansi yang menyeluruh terhadap kegiatan yang terkait dengan performansi SDM CC. Pembayaran tinjangan kinerja serta pemberian reward dan komisi serta memastikan rekrutmen dan penanganan hubungan industrial berjalan sesuai prosedur dan membuat laporan analisa yang terkait dengan fungsi HR.

e. *General Affair*

Menjamin tersedianya sarana dan prasarana tempat berlangsungnya Operasional layanan serta melakukan koordinasi dengan pihak-pihak terkait demi kelancaran aktivitas Operasional layanan *Call Center*.

f. *SPV Quality Improvement Analyst (QIA)*

Melakukan analisa dan monitoring pencapaian operasional *Call Center* Telkomsel berdasarkan acuan KPI/Sasaran mutu dan sisi kualitas dan kuantitas, dan memberikan laporannya berupa rekomendasi guna meningkatkan kinerja/performansi *call center*.

g. *Staff Operation Plan*

Membuat dan melaksanakan langkah perbaikan *forecasting* sesuai dengan SOP dan IK yang telah ditetapkan dengan pihak terkait serta membuat laporan periodik dan bulanan.

h. *Trainer Hardskill*

Menyusun sekaligus memastikan berlangsungnya kegiatan pelatihan sesuai perencanaan, melakukan fungsi administrasi serta melakukan evaluasi terhadap pelatihan yang telah berlangsung.

i. *SPV Complaint Handling*

Memastikan dan memonitoring performansi tiket pelanggan yang diterima *Call Center* dan juga hal-hal yang harus dilakukan untuk memastikan pelanggan sudah terselesaikan eskalasi permasalahannya.

j. *Staff Back Office Support*

Memastikan kegiatan tiketing berjalan dengan baik dan sesuai prosedur sehingga SLA layanan dapat tercapai.

k. TL CH

Menindaklanjuti permasalahan yang CHO eskalasikan, memonitoring performansi dan melakukan pembinaan bagi CHO sehingga permasalahan

pelanggan dapat terselesaikan dan target *Key Performance Indicator* (KPI) layanan dapat tercapai.

l. *Complaint Handling Officer* (CHO)

Menindaklanjuti permintaan dan keluhan yang masuk ke *Inbound Call Officer*, meliputi beberapa bentuk komplain yang sesuai dengan aplikasi yang diterapkan Telkomsel. Melakukan segala proses serta menyelesaikan permasalahan pelanggan atau calon pelanggan yang berhubungan dengan tiket, sehingga dapat di *closed* dan memuaskan keinginan pelanggan.

m. *SPV Operation*

Memastikan kelancaran berlangsungnya kegiatan di operasional layanan dari segi kualitas dan kuantitas, memonitoring performansi pekerja serta menjamin tercapainya target *Key Performance Indicator* (KPI) layanan.

n. *Staff Service Operation*

Melakukan seluruh fungsi administrasi terhadap keberlangsungan kegiatan di operasional layanan.

o. *TL Operation*

Menindaklanjuti segala permasalahan pelanggan atau calon pelanggan yang *Agent* eskalasikan, memonitoring performansi dan melakukan pembinaan bagi *Agent*, serta menjamin tercapainya target *Key Performance Indicator* (KPI) layanan.

p. *Agent Operation*

Memberikan pelayanan terhadap seluruh permintaan informasi serta penanganan keluhan sesuai dengan apa yang pelanggan atau calon pelanggan sampaikan, sehingga kebutuhan dapat terpenuhi.

q. *SPV Quality Control (QC)*

Melakukan evaluasi penilaian dan analisa performansi layanan dalam bentuk laporan dan bertanggung jawab terhadap kinerja bawahannya.

r. TL QC

Melakukan monitoring dan verifikasi terhadap pekerjaan yang dilakukan QCO melalui uji sampel tapping dan membuat laporan analisa performansi kualitas layanan serta bertanggung jawab terhadap kinerja team QCO.

s. *Quality Control Officer (QCO)*

Melaksanakan *mystery call* dan tapping dan memberikan rekomendasi hasil *mystery call* dan tapping.

t. *SPV Information Technology (IT)*

Bertanggung jawab terhadap infrastruktur call center Telkomsel dan menjamin seluruh teknologi berfungsi secara optimal serta bertanggung jawab terhadap kinerja dan pembinaan Staff IT yang menjadi bawahannya serta menyusun jadwal shifting Staff IT yang bertugas.

u. Staff IT

Melakukan monitoring, koordinasi, dan evaluasi pengendalian teknis terhadap infrastruktur *call center* Telkomsel untuk menjamin seluruh teknologi yang terkait dengan pelayanan berfungsi secara optimal serta menjaga aktivitas infrastruktur *Call Center* Telkomsel berjalan dengan baik.

3. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden digunakan untuk mengetahui keragaman dari responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pekerjaan dan penghasilan per bulan. Hal tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran yang cukup jelas mengenai kondisi dari responden dan kaitannya dengan masalah dan tujuan penelitian tersebut. Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.1
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	27	51.9	51.9	51.9
Perempuan	25	48.1	48.1	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Infomedia Nusantara Medan yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 27 orang atau sebesar 51.0% dari total responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.2
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 - 30 Tahun	24	46.2	46.2	46.2
31 - 40 Tahun	14	26.9	26.9	73.1
41 - 55 Tahun	14	26.9	26.9	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Infomedia Nusantara Medan yang menjadi responden berusia 20 - 30 tahun, yaitu sebanyak 24 orang atau sebesar 46.2% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Tabel 4.3
Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S1	15	28.8	28.8	28.8
SMA	37	71.2	71.2	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Infomedia Nusantara Medan yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir SMA yaitu sebanyak 37 orang atau sebesar 71.2% dari total responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

Tabel 4.4
Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 - 5 Tahun	29	55.8	55.8	55.8
6 - 10 Tahun	23	44.2	44.2	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Infomedia Nusantara Medan yang menjadi responden memiliki masa kerja 1 - 5 tahun yaitu sebanyak 29 orang atau sebesar 55.8% dari total responden.

4. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 3 (tiga) variabel bebas yaitu beban kerja, pengembangan karir dan imbalan, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu *turnover intention*. Dalam penyebaran

angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 52 orang. Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

a. Variabel X₁ (Beban Kerja)

Tabel 4.5
Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar waktu.
Pernyataan X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	19.2	19.2	19.2
Ragu-Ragu	13	25.0	25.0	44.2
Setuju	16	30.8	30.8	75.0
Sangat Setuju	13	25.0	25.0	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (25.0%), setuju sebanyak 16 orang (30.8%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (25.0%) dan sebanyak 10 orang (19.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 16 orang (30.8%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar waktu.

Tabel 4.6
Saya mampu menyesuaikan volume pekerjaan dengan kemampuan saya.
Pernyataan X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	17.3	17.3	17.3
Ragu-Ragu	21	40.4	40.4	57.7
Setuju	15	28.8	28.8	86.5
Sangat Setuju	7	13.5	13.5	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (13.5%), setuju sebanyak 15 orang (28.8%), ragu-ragu

sebanyak 21 orang (40.4%) dan sebanyak 9 orang (17.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 21 orang (40.4%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya mampu menyesuaikan volume pekerjaan dengan kemampuan saya.

Tabel 4.7
Saya diberikan target dalam hal penyelesaian tugas.
Pernyataan X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	13.5	13.5	13.5
Ragu-Ragu	18	34.6	34.6	48.1
Setuju	21	40.4	40.4	88.5
Sangat Setuju	6	11.5	11.5	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (11.5%), setuju sebanyak 21 orang (40.4%), ragu-ragu sebanyak 18 orang (34.6%) dan sebanyak 7 orang (13.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 21 orang (40.4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya diberikan target dalam hal penyelesaian tugas.

Tabel 4.8
Saya bebas untuk melakukan tindakan sesuai dengan tanggung jawab saya.
Pernyataan X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	13.5	13.5	13.5
Ragu-Ragu	18	34.6	34.6	48.1
Setuju	17	32.7	32.7	80.8
Sangat Setuju	10	19.2	19.2	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang (19.2%), setuju sebanyak 17 orang (32.7%), ragu-ragu sebanyak 18 orang (34.6%) dan sebanyak 7 orang (13.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 18 orang (34.6%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya bebas untuk melakukan tindakan sesuai dengan tanggung jawab saya.

Tabel 4.9
Saya mampu memenuhi tanggung jawab jabatan.
Pernyataan X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	9	17.3	17.3	17.3
	Ragu-Ragu	23	44.2	44.2	61.5
	Setuju	19	36.5	36.5	98.1
	Sangat Setuju	1	1.9	1.9	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.9%), setuju sebanyak 19 orang (36.5%), ragu-ragu sebanyak 23 orang (44.2%) dan sebanyak 9 orang (17.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 23 orang (44.2%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya mampu memenuhi tanggung jawab jabatan.

Tabel 4.10
Saya dapat menyelesaikan sebuah masalah di dalam pekerjaan.
Pernyataan X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	9	17.3	17.3	17.3
	Ragu-Ragu	21	40.4	40.4	57.7
	Setuju	21	40.4	40.4	98.1
	Sangat Setuju	1	1.9	1.9	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.9%), setuju sebanyak 21 orang (40.4%), ragu-ragu sebanyak 21 orang (40.4%) dan sebanyak 9 orang (17.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju dan ragu-ragu sebanyak 21 orang (40.4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju dan ragu-ragu bahwa saya dapat menyelesaikan sebuah masalah di dalam pekerjaan.

Tabel 4.11
Saya selalu berkonsentrasi saat melakukan aktifitas dalam bekerja.
Pernyataan X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	10	19.2	19.2	19.2
	Ragu-Ragu	21	40.4	40.4	59.6
	Setuju	21	40.4	40.4	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 21 orang (40.4%), ragu-ragu sebanyak 21 orang (40.4%) dan sebanyak 10 orang (19.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju dan ragu-ragu sebanyak

21 orang (40.4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju dan ragu-ragu bahwa saya selalu berkonsentrasi saat melakukan aktifitas dalam bekerja.

Tabel 4.12
Saya tidak merasa bingung saat melakukan pekerjaan.
Pernyataan X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	9	17.3	17.3	17.3
	Ragu-Ragu	16	30.8	30.8	48.1
	Setuju	24	46.2	46.2	94.2
	Sangat Setuju	3	5.8	5.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (5.8%), setuju sebanyak 24 orang (46.2%), ragu-ragu sebanyak 16 orang (30.8%) dan sebanyak 9 orang (17.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang (46.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya tidak merasa bingung saat melakukan pekerjaan.

Tabel 4.13
Saya tidak merasa frustrasi saat menghadapi tekanan dalam bekerja.
Pernyataan X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	18	34.6	34.6	34.6
	Ragu-Ragu	11	21.2	21.2	55.8
	Setuju	10	19.2	19.2	75.0
	Sangat Setuju	13	25.0	25.0	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (25.0%), setuju sebanyak 10 orang (19.2%), ragu-ragu sebanyak 11 orang (21.2%) dan sebanyak 18 orang (34.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan tidak setuju sebanyak 18 orang (34.6%). Jadi dapat disimpulkan responden tidak setuju bahwa saya tidak merasa frustrasi saat menghadapi tekanan dalam bekerja.

b. Variabel X₂ (Pengembangan Karir)

Tabel 4.14
Saya harus menyesuaikan minat keahlian dengan pekerjaan dalam perencanaan karir.
Pernyataan X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	11	21.2	21.2	21.2
Ragu-Ragu	25	48.1	48.1	69.2
Setuju	15	28.8	28.8	98.1
Sangat Setuju	1	1.9	1.9	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.9%), setuju sebanyak 15 orang (28.8%), ragu-ragu sebanyak 25 orang (48.1%) dan sebanyak 11 orang (21.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 25 orang (48.1%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu saya harus menyesuaikan minat keahlian dengan pekerjaan dalam perencanaan karir.

Tabel 4.15
Saya menetapkan tujuan karir dalam perencanaan karir.
Pernyataan X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	17.3	17.3	17.3
Ragu-Ragu	17	32.7	32.7	50.0
Setuju	22	42.3	42.3	92.3
Sangat Setuju	4	7.7	7.7	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (7.7%), setuju sebanyak 22 orang (42.3%), ragu-ragu sebanyak 17 orang (32.7%) dan sebanyak 9 orang (17.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (42.3%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan setuju bahwa saya menetapkan tujuan karir dalam perencanaan karir.

Tabel 4.16
Saya mendapatkan memberikan rencana karir jangka pendek dari perusahaan.
Pernyataan X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	15.4	15.4	15.4
	Ragu-Ragu	20	38.5	38.5	53.8
	Setuju	24	46.2	46.2	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang (46.2%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (38.5%) dan sebanyak 8 orang (15.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang (46.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya mendapatkan memberikan rencana karir jangka pendek dari perusahaan.

Tabel 4.17
Saya mendapatkan informasi berbagai peluang karir dalam manajemen karir.

Pernyataan X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	12	23.1	23.1	23.1
Ragu-Ragu	19	36.5	36.5	59.6
Setuju	14	26.9	26.9	86.5
Sangat Setuju	7	13.5	13.5	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (13.5%), setuju sebanyak 14 orang (26.9%), ragu-ragu sebanyak 19 orang (36.5%) dan sebanyak 12 orang (23.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 19 orang (36.5%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya mendapatkan informasi berbagai peluang karir dalam manajemen karir.

Tabel 4.18
Saya diberikan jenjang karir yang menjanjikan.

Pernyataan X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	19.2	19.2	19.2
Ragu-Ragu	20	38.5	38.5	57.7
Setuju	21	40.4	40.4	98.1
Sangat Setuju	1	1.9	1.9	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.9%), setuju sebanyak 21 orang (40.4%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (38.5%) dan sebanyak 10 orang (19.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan setuju sebanyak 21 orang (40.4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya diberikan jenjang karir yang menjanjikan.

Tabel 4.19
Saya mendapatkan program pengembangan karir.
Pernyataan X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	9	17.3	17.3	17.3
	Ragu-Ragu	17	32.7	32.7	50.0
	Setuju	22	42.3	42.3	92.3
	Sangat Setuju	4	7.7	7.7	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (7.7%), setuju sebanyak 22 orang (42.3%), ragu-ragu sebanyak 17 orang (32.7%) dan sebanyak 9 orang (17.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (42.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya mendapatkan program pengembangan karir.

c. Variabel X₃ (Imbalan)

Tabel 4.20
Saya mendapatkan gaji yang sesuai dengan kinerja.
Pernyataan X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	5.8	5.8	5.8
	Tidak Setuju	15	28.8	28.8	34.6
	Ragu-Ragu	3	5.8	5.8	40.4
	Setuju	18	34.6	34.6	75.0
	Sangat Setuju	13	25.0	25.0	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (25.0%), setuju sebanyak 18 orang (34.6%), ragu-ragu sebanyak 3 orang (5.8%), tidak setuju sebanyak 15 orang (28.8%) dan sebanyak 3 orang (5.8%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan tidak setuju sebanyak 15 orang (28.8%). Jadi dapat disimpulkan responden tidak setuju bahwa saya mendapatkan gaji yang sesuai dengan kinerja.

Tabel 4.21
Saya mendapatkan gaji yang bisa memenuhi kebutuhan hidup.
Pernyataan X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.9	1.9	1.9
Ragu-Ragu	11	21.2	21.2	23.1
Setuju	25	48.1	48.1	71.2
Sangat Setuju	15	28.8	28.8	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (28.3%), setuju sebanyak 25 orang (48.1%), ragu-ragu sebanyak 11 orang (21.2%) dan sebanyak 1 orang (1.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang (48.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya mendapatkan gaji yang bisa memenuhi kebutuhan hidup.

Tabel 4.22
Saya mendapatkan peningkatan gaji setiap tahun.
Pernyataan X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	11.5	11.5	11.5
	Ragu-Ragu	6	11.5	11.5	23.1
	Setuju	23	44.2	44.2	67.3
	Sangat Setuju	17	32.7	32.7	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.22 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (32.7%), setuju sebanyak 23 orang (44.2%), ragu-ragu sebanyak 6 orang (11.5%) dan sebanyak 6 orang (11.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang (44.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya mendapatkan peningkatan gaji setiap tahun.

Tabel 4.23
Saya diberikan jaminan pensiun yang sesuai dengan kinerja.
Pernyataan X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3.8	3.8	3.8
	Tidak Setuju	7	13.5	13.5	17.3
	Ragu-Ragu	6	11.5	11.5	28.8
	Setuju	23	44.2	44.2	73.1
	Sangat Setuju	14	26.9	26.9	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang (26.9%), setuju sebanyak 23 orang (44.2%), ragu-ragu sebanyak 6 orang (11.5%), tidak setuju sebanyak 7 orang (13.5%) dan sebanyak 2 orang (3.8%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang

(44.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya diberikan jaminan pensiun yang sesuai dengan kinerja.

Tabel 4.24
Saya diberikan jaminan pensiun yang sesuai dengan jabatan.
Pernyataan X3.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.9	1.9	1.9
Ragu-Ragu	11	21.2	21.2	23.1
Setuju	16	30.8	30.8	53.8
Sangat Setuju	24	46.2	46.2	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (46.2%), setuju sebanyak 16 orang (30.8%), ragu-ragu sebanyak 11 orang (21.2%) dan sebanyak 1 orang (1.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (46.2%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa saya diberikan jaminan pensiun yang sesuai dengan jabatan.

Tabel 4.25
Saya selalu mendapatkan peningkatan jaminan pensiun setiap tahunnya.
Pernyataan X3.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	3.8	3.8	3.8
Tidak Setuju	4	7.7	7.7	11.5
Ragu-Ragu	13	25.0	25.0	36.5
Setuju	19	36.5	36.5	73.1
Sangat Setuju	14	26.9	26.9	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang (26.9%), setuju sebanyak 19 orang (36.5%), ragu-ragu

sebanyak 13 orang (25.0%), tidak setuju sebanyak 4 orang (7.7%) dan sebanyak 2 orang (3.8%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang (36.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya selalu mendapatkan peningkatan jaminan pensiun setiap tahunnya.

Tabel 4.26
Saya selalu mendapatkan bayaran lembur.
Pernyataan X3.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.9	1.9	1.9
Tidak Setuju	1	1.9	1.9	3.8
Ragu-Ragu	14	26.9	26.9	30.8
Setuju	25	48.1	48.1	78.8
Sangat Setuju	11	21.2	21.2	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.26 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang (21.2%), setuju sebanyak 25 orang (48.1%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (26.9%), tidak setuju sebanyak 1 orang (1.9%) dan sebanyak 1 orang (1.9%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang (48.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya selalu mendapatkan bayaran lembur.

Tabel 4.27
Saya selalu mendapatkan peningkatan bayaran lembur setiap tahunnya.
Pernyataan X3.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	8	15.4	15.4	15.4
Ragu-Ragu	7	13.5	13.5	28.8
Setuju	15	28.8	28.8	57.7
Sangat Setuju	22	42.3	42.3	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.27 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 orang (42.3%), setuju sebanyak 15 orang (28.8%), ragu-ragu sebanyak 7 orang (13.5%) dan sebanyak 8 orang (15.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 orang (42.3%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa saya selalu mendapatkan peningkatan bayaran lembur setiap tahunnya.

Tabel 4.28
Saya mendapatkan bayaran lembur sesuai dengan pekerjaan.
Pernyataan X3.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.9	1.9	1.9
	Ragu-Ragu	9	17.3	17.3	19.2
	Setuju	15	28.8	28.8	48.1
	Sangat Setuju	27	51.9	51.9	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.28 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 27 orang (51.9%), setuju sebanyak 15 orang (28.8%), ragu-ragu sebanyak 9 orang (17.3%) dan sebanyak 1 orang (1.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 27 orang (51.9%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa saya mendapatkan bayaran lembur sesuai dengan pekerjaan.

d. Variabel Y (*Turnover Intention*)

Tabel 4.29
Saya banyak berpikir untuk meninggalkan perusahaan.
Pernyataan Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	11	21.2	21.2	21.2
Ragu-Ragu	25	48.1	48.1	69.2
Setuju	15	28.8	28.8	98.1
Sangat Setuju	1	1.9	1.9	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.29 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.9%), setuju sebanyak 15 orang (28.8%), ragu-ragu sebanyak 25 orang (48.1%) dan sebanyak 11 orang (21.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 25 orang (48.1%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya banyak berpikir untuk meninggalkan perusahaan.

Tabel 4.30
Saya akan meninggalkan perusahaan secepat mungkin.
Pernyataan Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	17.3	17.3	17.3
Ragu-Ragu	17	32.7	32.7	50.0
Setuju	22	42.3	42.3	92.3
Sangat Setuju	4	7.7	7.7	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.30 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (7.7%), setuju sebanyak 22 orang (42.3%), ragu-ragu sebanyak 17 orang (32.7%) dan sebanyak 9 orang (17.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (42.3%). Jadi dapat disimpulkan responden

masih ada yang menyatakan setuju bahwa saya akan meninggalkan perusahaan secepat mungkin.

Tabel 4.31
Saya pernah berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saya saat ini.
Pernyataan Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	7.7	7.7	7.7
	Ragu-Ragu	25	48.1	48.1	55.8
	Setuju	22	42.3	42.3	98.1
	Sangat Setuju	1	1.9	1.9	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.31 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.9%), setuju sebanyak 22 orang (42.3%), ragu-ragu sebanyak 25 orang (48.1%) dan sebanyak 4 orang (7.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 25 orang (48.1%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya pernah berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saya saat ini.

Tabel 4.32
Saya aktif mencari alternatif pekerjaan lain.
Pernyataan Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	7.7	7.7	7.7
	Ragu-Ragu	24	46.2	46.2	53.8
	Setuju	23	44.2	44.2	98.1
	Sangat Setuju	1	1.9	1.9	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.32 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.9%), setuju sebanyak 23 orang (44.2%), ragu-ragu sebanyak 24 orang (46.2%) dan sebanyak 4 orang (7.7%) responden yang

menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 24 orang (46.2%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa Saya aktif mencari alternatif pekerjaan lain.

Tabel 4.33
Saya akan berusaha untuk mencari alternatif pekerjaan lain secepatnya.
Pernyataan Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	13.5	13.5	13.5
Ragu-Ragu	18	34.6	34.6	48.1
Setuju	22	42.3	42.3	90.4
Sangat Setuju	5	9.6	9.6	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.33 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (9.6%), setuju sebanyak 22 orang (42.3%), ragu-ragu sebanyak 18 orang (34.6%) dan sebanyak 7 orang (13.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (42.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan adalah saya akan berusaha untuk mencari alternatif pekerjaan lain secepatnya.

Tabel 4.34
Saya tidak pernah mencari informasi tentang lowongan pekerjaan dari perusahaan lain.
Pernyataan Y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	8	15.4	15.4	15.4
Ragu-Ragu	16	30.8	30.8	46.2
Setuju	28	53.8	53.8	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.34 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 28 orang (53.8%), ragu-ragu sebanyak 16 orang (30.8%) dan sebanyak 8

orang (15.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 28 orang (53.8%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya tidak pernah mencari informasi tentang lowongan pekerjaan dari perusahaan lain.

Tabel 4.35
Saya akan pergi dari pekerjaan ini apabila saya mendapatkan tawaran pekerjaan lain yang dibayar sama dengan yang saya miliki.
Pernyataan Y.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	17.3	17.3	17.3
Ragu-Ragu	17	32.7	32.7	50.0
Setuju	24	46.2	46.2	96.2
Sangat Setuju	2	3.8	3.8	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.35 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (3.8%), setuju sebanyak 24 orang (46.2%), ragu-ragu sebanyak 17 orang (32.7%) dan sebanyak 9 orang (17.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang (46.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya akan pergi dari pekerjaan ini apabila saya mendapatkan tawaran pekerjaan lain yang dibayar sama dengan yang saya miliki.

Tabel 4.36
Saya dalam waktu dekat memutuskan untuk meninggalkan perusahaan ini.

Pernyataan Y.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	17.3	17.3	17.3
Ragu-Ragu	17	32.7	32.7	50.0
Setuju	22	42.3	42.3	92.3
Sangat Setuju	4	7.7	7.7	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.36 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (7.7%), setuju sebanyak 22 orang (42.3%), ragu-ragu sebanyak 17 orang (32.7%) dan sebanyak 9 orang (17.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (42.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya dalam waktu dekat memutuskan untuk meninggalkan perusahaan ini.

Tabel 4.37

Saya merasa tidak mempunyai masa depan yang tidak baik jika tetap bekerja di perusahaan ini.

Pernyataan Y.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	13.5	13.5	13.5
Ragu-Ragu	18	34.6	34.6	48.1
Setuju	22	42.3	42.3	90.4
Sangat Setuju	5	9.6	9.6	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.37 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (9.6%), setuju sebanyak 22 orang (42.3%), ragu-ragu sebanyak 18 orang (34.6%) dan sebanyak 7 orang (13.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (42.3%). Jadi dapat disimpulkan responden

setuju bahwa saya merasa tidak mempunyai masa depan yang tidak baik jika tetap bekerja di perusahaan ini.

5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid.

Tabel 4.38
Uji Validitas (X₁) Beban Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X1.1	26.9231	19.641	.341	.768
Pernyataan X1.2	27.1538	18.917	.522	.737
Pernyataan X1.3	27.0385	18.665	.607	.725
Pernyataan X1.4	26.9615	20.038	.358	.763
Pernyataan X1.5	27.3077	19.982	.512	.742
Pernyataan X1.6	27.2692	19.534	.572	.734
Pernyataan X1.7	27.3269	20.264	.473	.747
Pernyataan X1.8	27.1346	19.374	.527	.738
Pernyataan X1.9	27.1923	19.296	.310	.779

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.38 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel beban kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.39
Uji Validitas (X₂) Pengembangan Karir

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X2.1	16.6731	9.479	.487	.772
Pernyataan X2.2	16.3846	8.084	.706	.717
Pernyataan X2.3	16.4808	9.666	.470	.775
Pernyataan X2.4	16.4808	8.921	.417	.796
Pernyataan X2.5	16.5385	9.273	.506	.768
Pernyataan X2.6	16.3846	8.084	.706	.717

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.39 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 6 (enam) butir pertanyaan pada variabel pengembangan karir dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.40
Uji Validitas (X₃) Imbalan

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X3.1	31.8846	21.712	.437	.764
Pernyataan X3.2	31.2885	24.994	.412	.762
Pernyataan X3.3	31.3462	23.917	.415	.761
Pernyataan X3.4	31.5577	21.075	.628	.727
Pernyataan X3.5	31.1154	23.986	.485	.753
Pernyataan X3.6	31.5769	22.523	.503	.748
Pernyataan X3.7	31.4808	23.941	.490	.752
Pernyataan X3.8	31.3462	23.486	.382	.768
Pernyataan X3.9	31.0192	24.411	.444	.758

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.40 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel imbalan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.41

Uji Validitas (Y) *Turnover Intention*
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y.1	27.3077	21.707	.528	.876
Pernyataan Y.2	27.0192	19.431	.761	.856
Pernyataan Y.3	27.0385	23.136	.384	.886
Pernyataan Y.4	27.0192	22.411	.502	.878
Pernyataan Y.5	26.9423	18.997	.848	.847
Pernyataan Y.6	27.0385	22.626	.400	.886
Pernyataan Y.7	27.0577	20.997	.581	.872
Pernyataan Y.8	27.0192	19.431	.761	.856
Pernyataan Y.9	26.9423	18.997	.848	.847

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.41 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel *turnover intention* dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.42

Uji Reliabilitas (X₁) Beban Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.770	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.42 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,770 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel beban kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.43
Uji Reliabilitas (X₂) Pengembangan Karir
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.791	6

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.43 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,791 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 butir pernyataan pada variabel pengembangan karir adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.44
Uji Reliabilitas (X₃) Imbalan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.776	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.44 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,776 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel imbalan adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.45
Uji Reliabilitas (Y) *Turnover Intention*
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.881	9

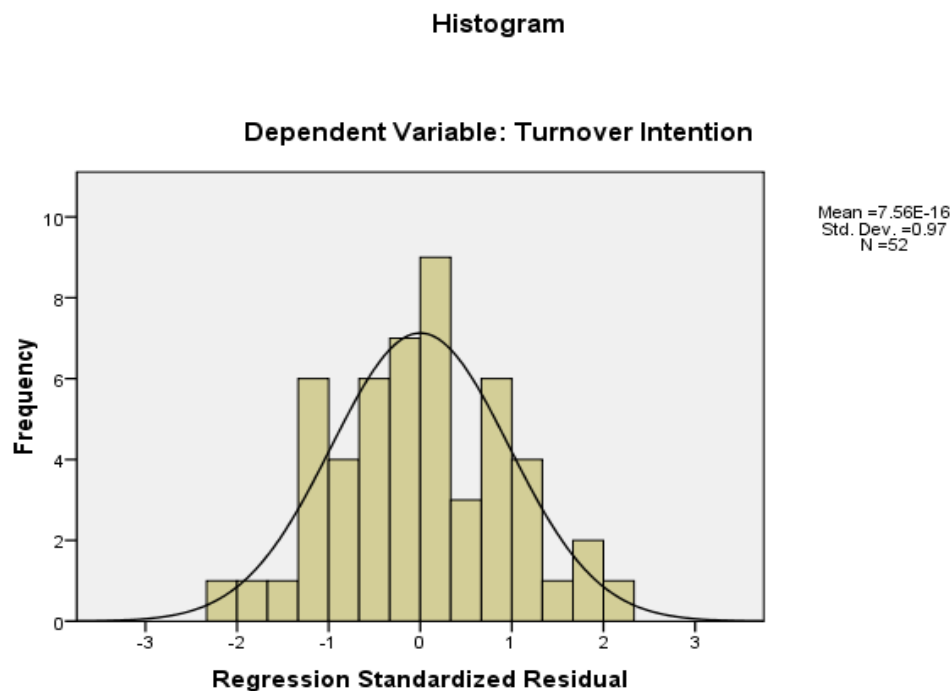
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.45 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,881 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel *turnover intention* adalah reliabel atau dikatakan handal.

6. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.

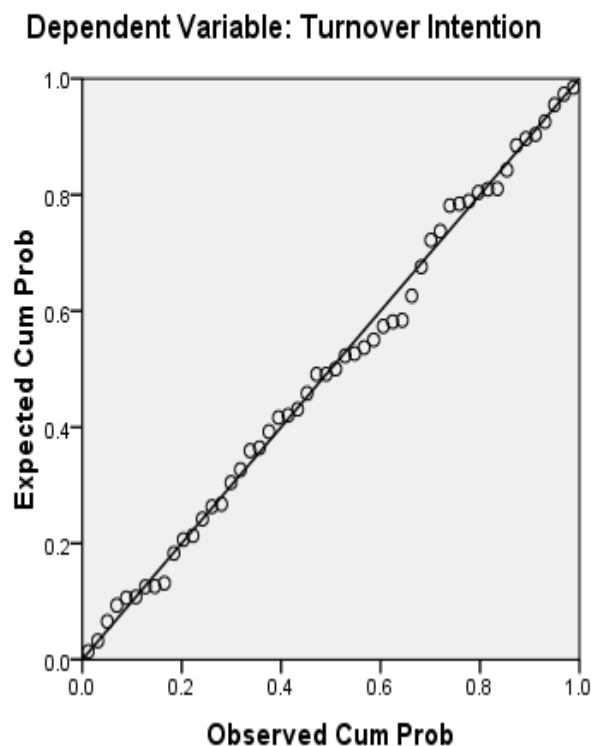


Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

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

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel *turnover intention* berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov (1 Sample KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai *Asymp.sig (2-tailed)* > taraf nyata ($\alpha = 0.05$) maka data residual berdistribusi normal.

Tabel 4.46
Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.08292219
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.067
	Negative	-.058
Kolmogorov-Smirnov Z		.486
Asymp. Sig. (2-tailed)		.972
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Pada tabel 4.46 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *kolmogrov Smirnov* sebesar 0,972 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p=0,972 > 0,05$).

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor (VIF)* dari hasil

analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* $> 0,10$ atau $VIF < 10$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.47
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.950	2.196	.888	.379		
	Beban Kerja	-.028	.093	2.304	.022	.431	2.320
	Pengembangan Karir	1.191	.133	8.973	.000	.416	2.405
	Imbalan	.163	.073	3.249	.019	.598	1.672

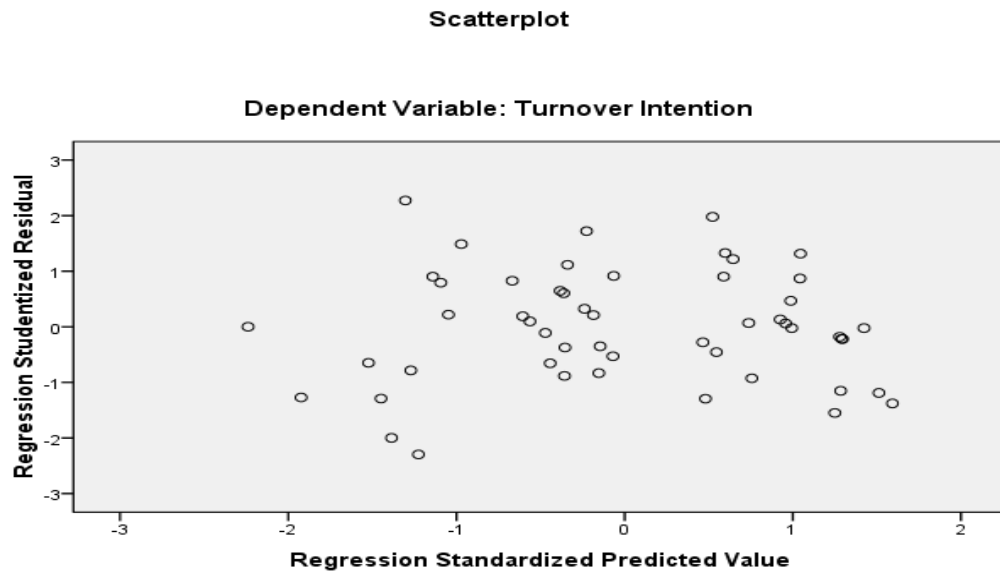
a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.47 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah beban kerja $2,320 < 10$, pengembangan karir $2,405 < 10$ dan imbalan $1,672 < 10$, serta nilai *Tolerance* beban kerja $0,431 > 0,10$, pengembangan karir $0,416 > 0,10$ dan imbalan non fisik $0,598 > 0,10$ sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedasitas.



Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

7. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Tabel 4.48
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.950	2.196	.888	.379		
	Beban Kerja	-.028	.093	2.304	.022	.431	2.320
	Pengembangan Karir	1.191	.133	8.973	.000	.416	2.405
	Imbalan	.163	.073	3.249	.019	.598	1.672

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.48 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = 1,950 + 0,028 X_1 + 1,191 X_2 + 0,163 X_3 + e$.

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai *turnover intention* (Y) adalah sebesar 1,950.
- b. Jika terjadi peningkatan beban kerja 1, maka *turnover intention* (Y) akan meningkat sebesar 0,028.
- c. Jika terjadi peningkatan pengembangan karir 1, maka *turnover intention* (Y) akan menurun sebesar 1,191.
- d. Jika terjadi peningkatan imbalan 1, maka *turnover intention* (Y) akan menurun sebesar 0,163.

8. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ($=0,05$). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.49
Uji Simultan
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1105.425	3	368.475	79.934	.000^a
	Residual	221.267	48	4.610		
	Total	1326.692	51			

a. Predictors: (Constant), Imbalan, Beban Kerja, Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.49 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 79,934 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,80 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini beban kerja, pengembangan karir, imbalan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat).

Tabel 4.50
Uji Parsial
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.950	2.196	.888	.379		
	Beban Kerja	-.028	.093	2.304	.022	.431	2.320
	Pengembangan Karir	1.191	.133	8.973	.000	.416	2.405
	Imbalan	.163	.073	3.249	.019	.598	1.672

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.50 diatas dapat dilihat bahwa:

1) Pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*.

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,304 > t_{tabel} 2,010$ dan signifikan $0,022 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan beban kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *turnover intention*.

2) Pengaruh pengembangan karir terhadap *turnover intention*.

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 8,973 > t_{tabel} 2,010$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan pengembangan karir berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *turnover intention*.

3) Pengaruh imbalan terhadap *turnover intention*.

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 3,249 > t_{tabel} 2,010$ dan signifikan $0,019 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan imbalan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *turnover intention*.

c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Tabel 4.51
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.913 ^a	.833	.823	2.14703

a. Predictors: (Constant), Imbalan, Beban Kerja, Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.51 di atas dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,823 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 82,3% *turnover intention* dapat diperoleh dan dijelaskan oleh beban kerja, pengembangan karir, imbalan. Sedangkan sisanya $100\% - 82,3\% = 17,7\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti pelatihan, motivasi, gaya kepemimpinan dan lain-lain.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,304 > t_{tabel} 2,010$ dan signifikan $0,022 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan beban kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *turnover intention*. Tingginya beban kerja dapat secara langsung mempengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan suatu organisasi. Tingginya beban kerja berpengaruh pada tingginya tingkat *turnover* karyawan. Beban kerja merupakan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan dalam sebuah organisasi, tingginya beban kerja akan menaikkan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi (*turnover intention*). Dengan masalah tingginya beban kerja membuat karyawan belum mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar waktu sehingga akan menaikkan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi (*turnover intention*). Hal ini sesuai dengan jawaban responden yang paling dominan, dimana karyawan belum mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar waktu.

Persepsi karyawan mengenai beban kerja akan rendah apabila kondisi pekerjaan dinilai baik. Kondisi pekerjaan yang baik mencakup segala aspek

lingkungan kerja yang dapat menurunkan *turnover intention*. Penggunaan waktu kerja yang proporsional akan membuat karyawan tidak merasa jenuh dan bekerja sesuai dengan durasi yang standar. Selain itu perusahaan harus menerapkan standar pekerjaan yang tidak terlalu tinggi dan jelas agar setiap karyawan tidak merasa terbebani dengan pekerjaannya.

2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap *Turnover Intention*

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 8,973 > t_{tabel} 2,010$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan pengembangan karir berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *turnover intention*. Pengembangan karir merupakan kinerja optimal agar peningkatan kemampuan seorang karyawan secara teknis, teoritis, konseptual dan moral dapat sejalan dengan kebutuhan perusahaan melalui pendidikan serta pelatihan yang dijalani. Pengembangan karir mempunyai hubungan yang positif dengan *Turnover Intention*. Maka semakin besar kepercayaan karyawan terhadap program pengembangan karir perusahaan agar mencapai tujuan karirnya maka kecenderungan mereka untuk meninggalkan organisasi (*Turnover Intention*) menjadi semakin kecil. Akan tetapi apabila terjadi masalah seperti perusahaan belum memberikan informasi berbagai peluang karir dalam manajemen karir, maka akan membuat *turnover intention* menjadi semakin besar. Hal ini sesuai dengan jawaban responden yang paling dominan, dimana perusahaan belum memberikan informasi berbagai peluang karir dalam manajemen karir.

Pengembangan karir merupakan kinerja optimal agar peningkatan kemampuan seorang karyawan secara teknis, teoritis, konseptual dan moral dapat

sejalan dengan kebutuhan perusahaan melalui pendidikan serta pelatihan yang dijalani. Semakin besar kepercayaan karyawan terhadap program pengembangan karir perusahaan agar mencapai tujuan karirnya maka kecenderungan mereka untuk meninggalkan organisasi (*turnover intention*) menjadi semakin kecil.

3. Pengaruh Imbalan Terhadap *Turnover Intention*

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 3,249 > t_{tabel} 2,010$ dan signifikan $0,019 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan imbalan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *turnover intention*. Imbalan adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada orang. Ketika balas jasa yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan beban kerja dan harapan karyawan, maka kinerja karyawan akan menurun dan mendorong niat karyawan untuk mengundurkan diri dari perusahaan. Seperti adanya sistem pengurangan gaji ketika karyawan tidak berangkat kerja dan absensi yang mempengaruhi tunjangan karyawan dan dirasa merugikan karyawan. Dengan pemberian imbalan yang belum cukup memenuhi kebutuhan karyawan oleh perusahaan mengakibatkan tidak tercapainya tujuan kompensasi seperti kepuasan kerja yang tinggi dan karyawan yang termotivasi. Tidak tercapainya tujuan imbalan akan memberikan dampak meningkatkan tingkat *turnover intention* pada perusahaan. Dengan masalah rendahnya imbalan dimana karyawan belum mendapatkan gaji yang sesuai dengan kinerja, sehingga akan menaikkan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi (*turnover intention*). Hal ini sesuai dengan jawaban responden yang paling dominan, dimana karyawan belum mendapatkan gaji yang sesuai dengan kinerja.

Ketika seseorang merasa puas terhadap kompensasi mereka maka akan semakin kecil hasrat seorang pegawai untuk memilih pergi dari perusahaan. Dari hasil penelitian ini dapat dihasilkan bahwa kompensasi memberikan hubungan terhadap *turnover intention* pegawai secara konsiten. Dimana jika tingkat kompensasi kecil makatingkat *turnover intention* karyawan akan besar, begitupun sebaliknya.

4. Pengaruh Beban Kerja, Pengembangan Karir dan Imbalan Terhadap *Turnover Intention*

Hasil menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 79,934 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,80 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini beban kerja, pengembangan karir, imbalan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Beban kerja merupakan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan dalam sebuah organisasi, tingginya beban kerja akan menaikkan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi (*turnover intention*). Semakin besar kepercayaan karyawan terhadap program pengembangan karir perusahaan agar mencapai tujuan karirnya maka kecenderungan mereka untuk meninggalkan organisasi menjadi semakin kecil. Dengan pemberian imbalan yang belum cukup memenuhi kebutuhan karyawan oleh perusahaan mengakibatkan tidak tercapinya tujuan kompensasi seperti kepuasan kerja yang tinggi dan karyawan yang termotivasi. Tidak tercapainya tujuan imbalan akan memberikan dampak meningkatkan tingkat *turnover intention* pada perusahaan.

Dengan masalah tingginya beban kerja membuat karyawan belum mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar waktu sehingga akan menaikkan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi (*turnover intention*). Perusahaan belum memberikan informasi berbagai peluang karir dalam manajemen karir, maka akan membuat *turnover intention* menjadi semakin besar. Rendahnya imbalan dimana karyawan belum mendapatkan gaji yang sesuai dengan kinerja, sehingga akan menaikkan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi (*turnover intention*). Hal ini sesuai dengan jawaban responden yang paling dominan, dimana karyawan belum mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar waktu, perusahaan belum memberikan informasi berbagai peluang karir dalam manajemen karir dan karyawan belum mendapatkan gaji yang sesuai dengan kinerja.

Persepsi karyawan mengenai beban kerja akan rendah apabila kondisi pekerjaan dinilai baik. Kondisi pekerjaan yang baik mencakup segala aspek lingkungan kerja yang dapat menurunkan *turnover intention*. Semakin besar kepercayaan karyawan terhadap program pengembangan karir perusahaan agar mencapai tujuan karirnya maka kecenderungan mereka untuk meninggalkan organisasi (*turnover intention*) menjadi semakin kecil. Ketika seseorang merasa puas terhadap kompensasi mereka maka akan semakin kecil hasrat seorang pegawai untuk memilih pergi dari perusahaan. Dari hasil penelitian ini dapat dihasilkan bahwa kompensasi memberikan hubungan terhadap *turnover intention* pegawai secara konsiten.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas. Maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Beban kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Infomedia Nusantara Medan, dimana $t_{hitung} 2,304 > t_{tabel} 2,010$ dan signifikan $0,022 < 0,05$.
2. Pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Infomedia Nusantara Medan, dimana $t_{hitung} 8,973 > t_{tabel} 2,010$ dan signifikan $0,000 < 0,05$.
3. Imbalan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Infomedia Nusantara Medan, dimana $t_{hitung} 3,249 > t_{tabel} 2,010$ dan signifikan $0,019 < 0,05$.
4. Beban kerja, pengembangan karir dan imbalan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Infomedia Nusantara Medan, dimana $F_{hitung} 79,934 > F_{tabel} 2,80$ dan signifikan $0,000 < 0,05$.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dimukakan diatas, maka dapat disebutkan beberapa saran, yaitu:

1. Disarankan kepada perusahaan agar mempertahankan karyawan berkonsentrasi saat melakukan aktifitas dalam bekerja dan disarankan juga

agar perusahaan memperhatikan karyawan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan standar waktu, dengan solusi uraian pekerjaan bagi karyawan harus diperjelas lagi tidak hanya secara lisan namun juga tertulis agar karyawan tidak merasa bingung dalam melakukan pekerjaannya, perusahaan juga perlu menjelaskan pekerjaan secara rinci ketika proses menerima karyawan baru.

2. Disarankan pada perusahaan mempertahankan perusahaan yang mampu memberikan jenjang karir yang menjanjikan bagi para karyawannya dan disarankan juga pada perusahaan agar memperhatikan perusahaan yang tidak dapat menerapkan program pengembangan karir bagi karyawannya. Dengan solusi yang harus dilakukan perusahaan yaitu perusahaan harus memberikan kebijakan yang tepat dengan memberikan perencanaan karir yang sesuai dengan perencanaan sumber daya manusia, sehingga nantinya karyawan akan lebih termotivasi dalam bekerja.
3. Disarankan perusahaan harus memperhatikan kompensasi karena semangat karyawan dapat ditingkatkan apabila kebijakan imbalan memenuhi prinsip keadilan dan mampu memuaskan kebutuhan-kebutuhan karyawan. Dengan solusi meningkatkan kompensasi karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan dan pemberian imbalan harus sesuai dengan kinerja karyawan.
4. Disarankan kepada perusahaan untuk mempertahankan sistem promosi atas dasar penilaian prestasi kerja karyawan dan disarankan agar perusahaan memperhatikan karyawan yang bekerja tidak memenuhi target yang telah

ditentukan perusahaan dengan solusi melakukan pelatihan atau orientasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agha, Alrubaiee, dan Jamhour. (2012). Effect of Core Competence on Competitive Advantage and Organizational Performance. *International Journal of Business and Management*. Vol 7, No 1 (2012). Diakses Hari Senin, Tanggal 10 Agustus 2020, Pukul 13.00 Wib.
- Aspan, H., Sipayung, I. M., Muharrami, A. P., & Ritonga, H. M. (2017). The Effect of Halal Label, Halal Awareness, Product Price, and Brand Image to the Purchasing Decision on Cosmetic Products (Case Study on Consumers of Sari Ayu Martha Tilaar in Binjai City). *International Journal of Global Sustainability*, 1(1), 55-66.
- Chin, P.L, dan Hung, M.L (2013), *Psychological Contract Breach and Turnover Intention : The Moderating Roles of Adversity Quotient and Gender, Social For Personality Research*. Diakses Hari Senin, Tanggal 10 Agustus 2020, Pukul 13.15 Wib.
<http://dx.doi.org/10.2224/sbp.2013.41.5.843>,pp.843-860.
- Fitriantini, Rini. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di RSUD Kota Mataram. Diakses Hari Senin, Tanggal 10 Agustus 2020, Pukul 13.22 Wib.
- Handoko, T. Hani. (2013). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia Edisi kedua*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hernaus, Tomislav dan Miculik, Josip. (2013). Work Performance of Knowledge Workers: What Goes Hand in Hand?. *Faculty of Economics and Business. University of Zabreb. Working Paper Series No.13-09*. Diakses Hari Senin, Tanggal 10 Agustus 2020, Pukul 14.05 Wib.
- 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. Diakses Hari Senin, Tanggal 10 Agustus 2020, Pukul 14.23 Wib.
- Kartika, Lindawati. (2013). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Bogor : Penerbit IPB Press.
- Krietner R dan Angelo Kinicki, (2013). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Kumbara, Vicky Brama. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Padang. Diakses Hari Senin, Tanggal 10 Agustus 2020, Pukul 14.37 Wib.
- Mondy, Wayne R. (2016). *SDM Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh* Penerbit : Erlangga, Jakarta.

- Munandar, A.S. (2013). Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Nawawi, Hadari H, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Pradana, Andika. (2015). *Work Overload And Turnover Intention Of Junior Auditors In Greater Jakarta, Indonesia*.
- Putrianti, Arin Dewi. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Karyawan PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang). Diakses Hari Senin, Tanggal 10 Agustus 2020, Pukul 14.55 Wib.
- Rahman, Aulia. (2018). *Effect of Compensation and Career Development on Turnover Intention: Job Satisfaction as a Mediation Variable*. Diakses Hari Senin, Tanggal 10 Agustus 2020, Pukul 15.08 Wib.
- Ritonga, H. M., Setiawan, N., El Fikri, M., Pramono, C., Ritonga, M., Hakim, T., & Nasution, M. D. T. P. (2018). Rural Tourism Marketing Strategy And Swot Analysis: A Case Study Of Bandar PasirMandoge Sub-District In North Sumatera. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(9), 1617-1631.
- Rivai, Veithzal. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana.
- Robbins, Stephen P. (2013). *Prinsip Perilaku Organisasi Edisi Kelima*. Jakarta: Erlangga.
- Rusiadi, et al (2014), *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos dan Lisrel*. Cetakan Pertama. Medan : USU Press.
- Sari, D. O., Syamsurizaldi, S., & Yuslim, Y. (2019). Perencanaan Dan Pelaksanaan Anggaran Berbasis Kinerja KPU Kabupaten Bungo Pada Pemilihan Kepala Daerah Dan Wakil Kepala Daerah Tahun 2015. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 6(2), 298-313.
- Setiawan, A., Hasibuan, H. A., Siahaan, A. P. U., Indrawan, M. I., Rusiadi, I. F., Wakhyuni, E., ... & Rahayu, S. (2018). Dimensions of cultural intelligence and technology skills on employee performance. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(10), 50-60.
- Shieh, Chich-Jen. (2014). *Effects of Workload on Burnout and Turnover Intention of Medical Staff: A Study*. Diakses Hari Senin, Tanggal 10 Agustus 2020, Pukul 15.21 Wib.
- Sulistiyani, Ambar teguh & Rosidah. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno Edy, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

- Tulangow, Margaritha J. (2018). *The Effect Of Job Stress, Work Environment And Workload On Employee Turnover Intention (Case Study At PT. Wika Realty Manado)*. Diakses Hari Senin, Tanggal 10 Agustus 2020, Pukul 15.39 Wib.
- Xiaoming, Yang. (2014). *Effects of Workload on Burnout and Turnover Intention of Medical Staff: A Study*. Diakses Hari Senin, Tanggal 10 Agustus 2020, Pukul 15.48 Wib.
- Yifei, Li. (2018). *Career Growth And Turnover Intention: The Mediator Role Of Career Commitment And Organizational Identification*. Diakses Hari Senin, Tanggal 10 Agustus 2020, Pukul 15.52Wib.
- Yuli, Budi Cantika SE, MM. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UMM Press.
- Zahari, Amiral Emerald. (2020). *The Influence of Compensation and Career Development Mediated Through Employee Engagement Toward Turnover Intention of The Permanent Officers Employees at The Head Office of PT Bank Syariah Mandiri*. Diakses Hari Senin, Tanggal 10 Agustus 2020, Pukul 16.27 Wib.
- Zainun, Buchari. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Toko Gunung Agung.