



EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT AND COMPENSATION ON EMPLOYEE TURNOVER INTENTION AT PT. Oil Palm Juice (SBS) KINALI

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT. SARI BUAH SAWIT (SBS) KINALI

Eko Putra¹, Reno Silvia²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pasaman

Email : ekopunkshit@gmail.com

Diterima tanggal 10 juni 2022, disetujui tanggal 27 Juni 2022

ARTICLE INFO

Correspondent

Eko Putra
ekopunkshit@gmail.com

Key words

Compensation, Career Development, Turnover intention

Website:
<http://idm.or.id/JSER>

page : 122 – 135

ABSTRACT

A good company is a company that is able to manage human resources in the company well. This is a challenge for management to manage existing human resources so that they are willing to work together in achieving company goals. One of the problems that are often faced by companies is the occurrence of turnover intention which ends with the employee's decision to leave the company. If a company continues to experience an increase in employee turnover, this will have a bad impact on the company because it can lead to high costs and a decrease in company performance caused by the costs of recruiting new employees, training employees, and employee overtime costs. Basically, turnover intention can occur due to many influencing factors. These factors include career development, and compensation. Every company must experience problems in running their company both related to financial and human resources, including at PT. Palm Fruit Extract (SBS) Kinali. Where employee career development has not been fully directed properly, the provision of promotions is very minimal in the company which is only given to one person even in a year it is not given to anyone. Promotion is very rare or occurs in small quantities. In addition to this, the lack of compensation provided by the company PT. Kinali Palm Fruit Extract (SBS) especially in the form of incentives or bonuses. To get a good estimate and interpretation of this study, the sample studied was set at 107 respondents. Data were collected through questionnaires to measure quantitative variables with a Likert scale. The results of multiple regression analysis showed that Career Development had a positive and significant effect on Employee Turnover Intention at PT. Palm Fruit Juice (SBS) Kinali with a regression coefficient value of 0.589 and a significant value of 0.006 (<0.05), and Compensation has a negative and insignificant effect on Turnover Intention of Employees of PT. Palm Oil Extract (SBS) Kinali with a regression coefficient value of -0.225 and an insignificant value of 0.248 (<0.05). The coefficient of determination is 11% and the remaining 89% is influenced by other variables not examined in this study.

Copyright © 2022 JSER. All rights reserved.

ARTICLE INFO

Koresponden

Eko Putra
ekopunkshit@gmail.com

Kata Kunci

Turnover intention,
Pengembangan Karir,
Kompensasi

Website:

<http://idm.or.id/JSER>

Hal : 122 – 135

ABSTRACT

Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang mampu mengelola sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan dengan baik. Hal ini merupakan tantangan bagi pihak manajemen untuk mengelola sumber daya manusia yang ada agar mau bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan. Salah satu permasalahan yang sering dihadapi oleh perusahaan adalah terjadinya turnover intention yang berakhir dengan keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Jika dalam suatu perusahaan terus mengalami peningkatan dalam turnover karyawannya, hal ini akan berdampak buruk bagi perusahaan karena dapat menimbulkan biaya yang tinggi serta penurunan kinerja perusahaan yang disebabkan oleh adanya biaya perekrutan karyawan baru, pelatihan karyawan, serta biaya lembur karyawan. Pada dasarnya, turnover intention bisa terjadi karena adanya banyak faktor yang mempengaruhi. Faktor – faktor tersebut diantaranya pengembangankarir, dan kompensasi. Setiap perusahaan pasti mengalami permasalahan dalam menjalankan perusahaannya baik itu terkait dengan finansial maupun sumber daya manusia tak terkecuali di PT. Sari Buah Sawit (SBS) Kinali. Dimana pengembangan karir karyawan belum sepenuhnya terarah dengan baik, pemberian promosi jabatan sangat minim dalam perusahaan yakni hanya diberikan kepada satu orang bahkan dalam setahun tersebut tidak diberikan pada siapa pun. Pemberian promosi sangat jarang terjadi atau terjadi dalam jumlah yang sedikit. Selain hal tersebut, kurangnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan PT. Sari Buah Sawit (SBS) Kinali khususnya dalam bentuk insentif atau bonus. Untuk mendapatkan estimasi dan interpretasi yang baik dari penelitian ini maka sampel yang diteliti ditetapkan sebanyak 107 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner untuk mengukur variabel yang kuantitatif dengan skala Likert. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Sari Buah Sawit (SBS) Kinali dengan nilai koefisien regresi 0,589 dan nilai signifikan sebesar 0,006 ($<0,05$), dan Kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Sari Buah Sawit (SBS) Kinali dengan nilai koefisien regresi - 0,225 dan nilai tidak signifikan sebesar 0,248 ($<0,05$). Nilai Koefisien determinasi sebesar 11% dan sisanya 89% lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Copyright © 2022 JSER. All rights reserved.

PENDAHULUAN

Dalam Suatu Organisasi, manajemen sumber daya manusia memegang peranan yang penting dan fundamental dalam sebuah organisasi. Dengan kata lain, manajemen sumber daya manusia dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi untuk mencapai tujuan sesuai dengan fungsi dan peranannya. Perkembangan manajemen

sumber daya manusia saat ini dipicu dengan adanya tuntutan untuk lebih memperhatikan kebijakan yang diterapkan diperusahaan terhadap tenaga kerja.

Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah PT. Sari Buah Sawit (SBS) yang berada di wilayah Nagari Kinali Kecamatan Kinali, yang merupakan salah satu pelaku bisnis yang bergerak dalam bidang pengolahan kelapa sawit. PT. Sari Buah Sawit (SBS) Kinali adalah perusahaan yang bergerak dibidang perindustrian dimana perusahaan tersebut mengelola kelapa sawit yang menghasilkan minyak kelapa sawit mentah yaitu Crude Palm Oil (CPO) dan inti sawit yaitu Palm Kernel (PK) luas lokasi kurang lebih 25 hektar yang berlokasi di Kinali Kabupaten Pasaman Barat.

Sumber daya manusia juga merupakan hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan PT. Sari Buah Sawit (SBS) Kinali. Kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada sejauh mana perusahaan mampu memanfaatkan peluang dan mengatasi ancaman dari lingkungan eksternal dengan segala potensi dari sumber daya yang dimiliki oleh PT. Sari Buah Sawit (SBS) Kinali. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan kekayaan (asset) yang tidak ternilai bagi perusahaan.

Berikut data karyawan yang telah berhenti pada PT. Sari Buah Sawit (SBS) Kinali dalam kurun waktu tahun 2015 sampai dengan 2019. Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa jumlah karyawan yang telah berhenti pada PT. Sari Buah Sawit (SBS) Kinali dari tahun ke tahun mengalami kenaikan.

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Tetap yang Berhenti
Pada PT. Sari Buah Sawit (SBS) Kinali Tahun 2015 - 2019

N0	Tahun	Karyawan Masuk	Karyawan yang Berhenti
1	2015	2	8
2	2016	4	10
3	2017	7	12
4	2018	9	12
5	2019	11	17

Sumber: PT. Sari Buah Sawit (SBS) Kinali

Meskipun jumlah karyawan yang masuk setiap tahunnya terus meningkat, namun jumlah karyawan yang berhenti untuk setiap tahunnya juga mengalami peningkatan. Pada tahun 2015 jumlah karyawan yang masuk adalah sebanyak 2 orang sedangkan karyawan yang berhenti sebanyak 8 orang. Untuk tahun 2016 jumlah karyawan yang masuk adalah sebanyak 4 orang dan yang berhenti sebanyak 10 orang.

Pada tahun 2017 mengalami peningkatan karyawan yang masuk sebanyak 7 orang dan yang berhenti sebanyak 12 orang. Pada tahun 2018 karyawan masuk sebanyak 9 orang dan yang berhenti sebanyak 12 orang. Berikutnya pada tahun 2019 mengalami peningkatan karyawan masuk sebanyak 11 orang dan yang berhenti sebanyak 17 orang. Sehingga rata-rata karyawan yang telah berhenti secara keseluruhan adalah 59 orang yang menunjukkan bahwa turnover intention karyawan PT. Sari Buah Sawit (SBS) Kinali dari tahun ke tahun mengalami peningkatan.

Gejala berhentinya karyawan dalam PT. Sari Buah Sawit (SBS) Kinali dapat diukur secara langsung dengan menghitung indeks laju jumlah karyawan yang berhenti

secara kuantitatif dan dinyatakan dalam presentase berdasarkan jangka waktu tertentu.

Dari observasi yang dilakukan peneliti dilapangan, peneliti memperoleh informasi bahwa tingkat Turnover Intention pada PT. Sari Buah Sawit (SBS) Kinali cukup tinggi. Dari informasi tersebut dapat diketahui bahwa Turnover Intention yang tinggi akan berakibat pada kestabilan manajemen perusahaan pada PT. Sari Buah Sawit (SBS) Kinali.

Jika diamati lebih lanjut, pada PT. Sari Buah Sawit (SBS) Kinali masih kurangnya perhatian atasan pada karyawan untuk memberikan kesempatan promosi untuk pengembangan karir karyawan pada PT. Sari Buah Sawit (SBS) Kinali. Sementara untuk pengembangan karir karyawan belum sepenuhnya terarah dengan baik, dimana pemberian promosi jabatan sangat minim dalam perusahaan yakni hanya diberikan kepada satu orang bahkan dalam setahun tersebut tidak diberikan pada siapapun. Pemberian promosi sangat jarang terjadi atau terjadi dengan jumlah yang sedikit.

Selain hal tersebut, kurangnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan PT. Sari Buah Sawit (SBS) Kinali khususnya dalam bentuk insentif atau bonus. Padahal PT. Sari Buah Sawit (SBS) Kinali telah memberikan insentif secara merata sesuai dengan kontribusi karyawan. Hanya saja karyawan PT. Sari Buah Sawit (SBS) Kinali merasa tidak puas dengan jumlah insentif dan bonus yang diberikan Perusahaan. Dari observasi awal yang dijalankan karyawan tetap gajinya naik setiap tahun. Kebijakan yang tidak sesuai dengan harapan tenaga kerja akan berdampak buruk pada sikap kerja sehingga menjadikan permasalahan organisasi, seperti perilaku untuk berhenti, keinginan untuk berpindah (Turnover intention). Pergerakan karyawan yang ingin keluar dari organisasi karena alasan-alasan tertentu merupakan satu diantara fenomena organisasi yang paling banyak ditemui. Alasan-alasan tersebut diantaranya dapat berupa pengembangan karir dan kompensasi yang ada di Perusahaan.

Tingkat turnover intention yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan, hal ini seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia yakni yang berupa biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan sampai biaya rekrutmen dan pelatihan kembali. Turnover intention yang tinggi juga mengakibatkan organisasi tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru.

Saat ini tingginya tingkat turnover intention telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan, bahkan beberapa perusahaan mengalami frustrasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring staf yang berkualitas pada akhirnya ternyata menjadi sia-sia karena staf yang direkrut tetap memilih pekerjaan di perusahaan lain.

Ronald dan Mikha (2014) menyatakan bahwa turnover intention adalah kecenderungan atau intensitas individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Turnover Intention yang tinggi menyita perhatian perusahaan karena mengganggu operasi, melahirkan permasalahan moral pada karyawan yang tinggal, dan juga

melambungkan biaya dalam rekrutmen, wawancara, tes, pengecekan referensi, biaya administrasi pemrosesan karyawan baru, tunjangan, orientasi, dan biaya peluang yang hilang karena karyawan baru harus mempelajari keahlian yang baru Wirawan, (2015).

Dalam usaha untuk mencegah terjadinya tingkat Turnover Intention yang tinggi salah satu caranya dengan pengembangan karir. Marwansyah (2012: 164) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karir pribadinya.

Pengembangan karir tentu menjadi suatu hal yang diinginkan oleh setiap karyawan karena umumnya semakin tinggi sebuah jabatan, maka semakin sejahtera juga kehidupannya. Bayangkan jika perusahaan tidak melakukan proses pengembangan karir, pasti akan terjadinya turnover intention dan justru merugikan perusahaan itu sendiri karena harus sering melakukan rekrutmen.

Andrew J. Fubrin dalam Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa pengembangan karir merupakan aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka di organisasi, agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Menurut Marwansyah (2014: 223), pengembangan Karir merupakan kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karir Pribadinya. Kemudian menurut Sunyoto (2012) menyatakan bahwa: Pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu cara perusahaan untuk memperoleh dan mempertahankan karyawan agar tidak terjadinya turnover intention disebuah perusahaan. Hal ini karena sistem kompensasi yang baik, akan menarik masuknya karyawan terbaik juga. Sebaliknya, Kompensasi yang buruk akan membuat karyawan yang berkualitas justru keluar dan mencari perusahaan lain yang lebih baik. Perlu diingat bahwa rekrutmen membutuhkan biaya lebih mahal dibandingkan dengan mempertahankan karyawan.

Hasibuan (2017:119) menjelaskan bahwa kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi Turnover Intention, terdapat begitu banyak pengertian kompensasi yang dikemukakan oleh para penulis. menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:117), menyatakan bahwa : "Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan".

Kemudian menurut Sastrohadwiryono dalam Yuniarsih (2011:125), menyatakan bahwa: "Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan".

Penelitian mengenai kompensasi terhadap Turnover Intention telah banyak dilakukan dan diantaranya ditemukan research gap. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Arin (2014) yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dengan Turnover Intention. Sebagaimana diketahui

kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi lainnya.

Handoko (2014:5) menjelaskan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Ketidakpuasan bagi karyawan mengakibatkan karyawan tersebut ingin keluar dan berusaha mencari pekerjaan yang lebih baik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode explanatory research dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Singarimbun (2011:5), explanatory research adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa. Konsep variable dalam penelitian ini ada tiga yaitu, pengembangan karir (X1), kompensasi (X2), dan turnover intention(Y).

Menurut Sugiyono (2011:14) penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan maksud memperoleh data yang berbentuk angka, atau data kuantitatif yang diangkakan. Dan dibantu dengan program SPSS For Windows dengan tujuan untuk melihat hubungan sebab akibat (asosiatif kausal) dari fenomena atau pemecahan masalah yang diteliti.

Yang menjadi tempat atau objek dalam penelitian ini adalah PT. Sari Buah Sawit(SBS) Kinali dan waktu dilaksanakannya penelitian ini yakni dari bulan Maret s/d Juni 2020. Populasi adalah Wilayah yang terdiri dari atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2011:119).

Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah seluruh Karyawan PT.Sari Buah Sawit (SBS) Kinali yang berjumlah 107 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, Sugiyono (2011:116). Kuncoro (2011:111) mengemukakan secara umum jumlah sampel minimal yang dapat diterima untuk studi tergantung dari jenis studi yang dilakukan. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan PT.Sari Buah Sawit (SBS) Kinali yang berjumlah 107 orang.

Teknik yang digunakan menurut Sugiyono (2011:117) adalah teknik probabilitas sampling dengan metode sensus yakni semua anggota populasi dijadikan sampel. Pendapat Sugiyono (2009) mengemukakan uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan instrumen penelitian sebagai alat ukur yang akurat dan dapat dipercaya. Teknik analisa data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan uji prasyarat asumsi klasik, dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan memastikan apakah masing-masing item pernyataan layak masuk dalam variabel yang ditentukan. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan nilai corrected item-total correlation. Sebuah item pertanyaan dapat dikatakan valid bila memiliki nilai corrected item-total correlation diatas 0,30. Sebaliknya suatu item pernyataan dikatakan tidak valid bila memiliki nilai corrected item-total correlation kurang dari 0,30 (Maholtra, 1993). Item pernyataan yang tidak valid akan dibuang atau tidak digunakan dalam suatu variabel untuk pengolahan

data berikutnya. Dalam penulisan skripsi ini penulis akan menyajikan hasil pengujian validitasnya.

Uji Reliabilitas

Sebuah scale atau instrumen pengukur data dan data yang dihasilkan reliabel atau terpercaya apabila instrumen itu memunculkan hasil yang sama secara konsisten setiap kali dilakukan pengukuran (Ferdinand,2011). Menurut Ghozali (2011) reliabilitas sendiri sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal ketika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Maka semakin tinggi tingkat reliabilitas suatu alat pengukur maka semakin tinggi tingkat reliabilitas suatu alat pengukur maka semakin stabil pula alat pengukur tersebut.

Dalam SPSS diberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik cronbach's alpha, suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach's alpha > 0,60 (Ghozali, 2011: 48)

Tabel 4.11
Hasil Pengujian Reliabilitas Data

Variabel	Cronbach's Alpha	Koefisien	Keterangan
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,694	0,60	Reliabel
Pengembangan Karir (X ₁)	0,764	0,60	Reliabel
Kompensasi(X ₂)	0,780	0,60	Reliabel

Sumber : Lampiran 5 / Olahan SPSS 16.00

Dari tabel diatas, terlihat hasil pengujian reliabilitas data untuk semua variabel yang digunakan dalam penelitian inidapat dinyatakan reliabel karena memiliki nilai cronbach's Alpha diatas 0,60. Ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan untuk semua variabel tersebut adalah handal, sehingga memang tepat dan layak untuk terus digunakan dalam pengujian hipotesis selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian dengan regresi berganda terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang merupakan persyaratan yang harus terpenuhi terlebih dahulu. Uji asumsi klasik ini terdiri dari Uji Normalitas, Linearitas, Multikolinearitas dan Heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji Untuk memeriksa apakah data yang berasal dari populasi terdistribusi normal atau tidak. Menurut Singgih (2011), uji normalitas berpedoman pada uji Kolmogorov Smirnov yaitu :

1. Jika nilai signifikansi < 0,05 (taraf kepercayaan 95 %) distribusi adalah tidak normal.
2. Jika nilai signifikansi > 0,05 (taraf kepercayaan 95 %) distribusi adalah normal.

Tabel 4.15
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Koefisien	Keterangan
Turnover Intention(Y)	0,270	0.05	Normal
Pengembangan Karir (X ₁)	0,420	0.05	Normal
Kompensasi(X ₂)	0,448	0.05	Normal

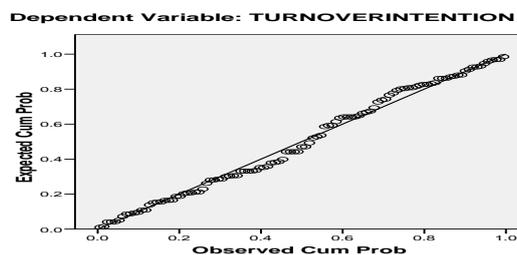
Sumber : Lampiran 6 /Olahan SPSS 16.00

Daritabel 4.15 diatas terlihat bahwa nilai signifikan (α) untuk variabel Turnover Intention (Y) sebesar 0,270, sedangkan Pengembangan Karir (X₁) memiliki signifikan adalah sebesar 0,420, dan variabel Kompensasi (X₂) memiliki signifikan adalah sebesar 0,448. Dan keseluruhan variabel memiliki nilai signifikan $> 0,05$ dengan demikian model regresi pada penelitian ini dapat dikatakan berdistribusi normal.

Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Untuk menentukan apakah fungsi persamaan regresi yang digunakan berbentuk linear, maka dapat dilihat dari P-P. Plot. Apakah titik-titik distribusi mengikuti garis linear, maka model regresi dapat dinyatakan linear. Dalam penelitian ini, untuk uji linearitas dipergunakan Grafik P-P. Plot.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.2
Uji Linearitas

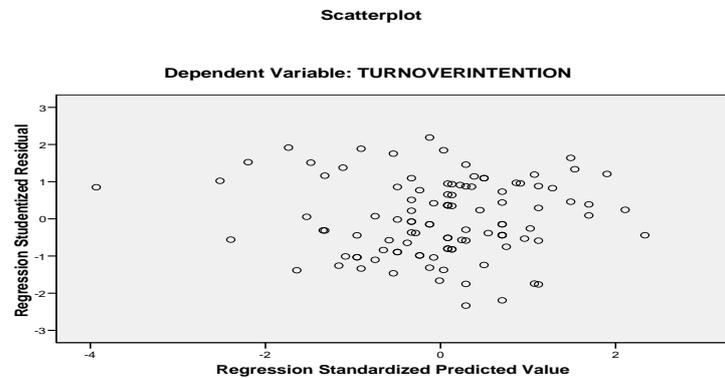
Dari gambar 4.2 diatas merupakan hasil kurva linear probability plot maka dapat dijelaskan bahwa titik pada grafik terlihat menempel dan mengikuti garis lurus diagonalnya, sehingga berdasarkan kurva linear probability plot, data yang digunakan berdistribusi linear.

Uji Heteroskedastisitas

Salah satu cara untuk mendeteksi terjadi tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat Grafik Plot Regresi antara nilai Prediksi Variabel Terikat atau Dependent (ZPRED) dengan residualnya (SRESID), yaitu dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatter plot antara SRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual.

Dasar Analisis :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (Bergelombang, melebar kemudian menyempit), mengindikasikan telah terjadinya heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (Nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.3
Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.1 pada grafik scatter plots memperlihatkan bahwa titik-titik pada grafik tidak bisa membentuk pola tertentu yang jelas, dimana titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga grafik tersebut tidak bisa dibaca dengan jelas. Hasil ini memperlihatkan bahwa tidak terjadinya heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas berguna untuk menghindari agar di antara variabel independen tidak berkorelasi sesamanya. Menurut Ghazali (2010 : 130), model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat dilihat melalui VIF (Varians Inflation Factor). Bila angka tolerance $>0,01$ dan $VIF < 10$, maka tidak terdapat gejala multikolinearitas. Model yang baik adalah tidak terdapat gejala multokolinearitas.

Tabel 4.16
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel bebas	Tolerance	VIF
Pengembangan Karir(X_1)	0,292	3,423
Kompensasi(X_2)	0,292	3,423

Sumber :lampiran 6/Olahan SPSS 16.00

Berdasarkan output pada coefficient terlihat bahwa nilai tolerance variabel Pengembangan Karir sebesar 0,292, dan variabel Kompensasi sebesar 0,292, sedangkan nilai VIF pada variabel Pengembangan Karir sebesar 3,423 dan variabel Kompensasi sebesar 3,423. Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.16 di atas, terlihat bahwa semua variabel bebas dalam penelitian ini nilai tolerance-nya $>0,01$ dan $VIF < 10$. Dengan demikian di antara variabel independen dinyatakan bebas dari multikolinearitas.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Pengembangan Karir, dan Kompensasi masing-masing terhadap Turnover Intention. Hasil analisis dapat dilihat pada tabel 4.17

Tabel 4.17
Hasil Analisa Regresi Berganda

Variabel	B	T	Sig.
Konstanta	2.126	5.082	.000
Pengembangan Karir X ₁	.589	2.815	.006
Kompensasi X ₂	-.225	-1.163	.248
F	6.449	.002(a)	
R ²	0.110		

Sumber : Lampiran 7 / Olahan SPSS 16.00

Berdasarkan model penelitian dalam skripsi ini, merujuk pada pendapat Kuncoro (2010) maka rumus persamaannya adalah sebagai berikut:

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

Dengan demikian persamaan dari hasil analisis data dari penelitian ini adalah :

$$Y = 2.126 + 0,589 X_1 + (-0,225 X_2) + e$$

Pengujian Hipotesis

Uji t

Untuk mengetahui pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, dapat dilihat dari nilai t dan tingkat signifikansi yang ada. Dari tabel diatas terlihat bahwa koefisien regresi variabel Pengembangan Karir sebesar 0,589, nilai t sebesar 2.815 dan nilai signifikansi sebesar 0,006 (<0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention atau hipotesis 1 diterima.

variabel Kompensasi memiliki koefisien regresi yaitu sebesar -0,225 nilai t sebesar -0,1.163 dan nilai signifikansi 0,248. Dari data ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Turnover Intention karyawan. Artinya hipotesis 2 ditolak

Uji F

Untuk mengetahui apakah model regresi sudah layak untuk menjawab hipotesis yang ada ditentukan dengan Uji F. Menurut Singgih (2010), dasar pengambilan keputusan untuk pengujian hipotesis adalah :

- Jika signifikansi atau nilai probabilitas (p) < α (0,05) maka terdapat pengaruh yang berarti dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
- Jika signifikansi atau nilai probabilitas (p) > α (0,05) maka terdapat pengaruh yang tidak berarti dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil Pengujian model regresi untuk keseluruhan variabel (simultan) menunjukkan nilai F hitung = 6,449 dengan nilai signifikan 0,002. Dengan menggunakan Taraf signifikansi 0,005, nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,005. Dengan demikian

dapat dikatakan bahwa model regresi yang ada sudah baik dan layak digunakan dalam penelitian ini.

Selain untuk melihat kelayakan model, Uji F juga digunakan untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen secara bersamaan (simultan). Dari hasil uji F diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Pengembangan Karir dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention karyawan PT SBS Kinali. Dengan demikian hipotesis diterima.

Pembahasan

Dari nilai TCR variabel Pengembangan Karir yang hanya 72,2 % atau pada tingkat cukup baik. Hasil analisis regresi menyatakan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention artinya kondisi ini belum memadai untuk menjamin penurunan Turnover Intention yang maksimal. Oleh karena itu untuk mencapai tingkat Turnover Intention yang rendah, PT. Sari Buah Sawit (SBS) Kinali masih harus mengurangi Turnover Intention Karyawannya.

Temuan penelitian ini membuktikan teori dari Mobley (2011) yang mengatakan faktor yang mempengaruhi Turnover Intention diantaranya pengembangan karir dan bertentangan dengan teori yang dikemukakan oleh Ni Kadek Sudnanti. (2018) melakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Pengembangan Karir, Stres Kerja Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Turn over intention Di Kayu Manis Nusa Dua Private Villa & SPA Bali" dimana penelitian ini terdapat hasil nilai dari koefisien regresi pengembangan karir sebesar 0,013 memiliki arti bahwa secara parsial memiliki pengaruh negatif terhadap turn over intention Karyawan Kayu Manis Nusa Dua Private Villa & SPA Bali, yang artinya bahwa semakin tinggi pengembangan karir yang didapat karyawan, maka semakin rendah tingkat turnover intention karyawan kayu manis nusa dua Private villa & spa bali,

Bila dilihat dari hasil TCR untuk variabel Kompensasi yaitu 81,2% atau Baik. Hasil analisis regresi menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Turnover Intention. Artinya apabila PT Sari Buah Sawit (SBS) Kinali tidak memberikan kompensasi maka karyawan akan tetap bekerja pada PT Sari Buah Sawit (SBS) hal ini menunjukkan bahwa mendapatkan pekerjaan yang didapatkan saja sudah cukup berarti dan penting.

Temuan penelitian ini membuktikan teori dari Mobley (2011) yang mengatakan faktor yang mempengaruhi Turnover Intention diantaranya Kompensasi dan bertentangan dengan teori yang dikemukakan oleh Arin Dewi Putriani, dkk. (2014) melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompensasi dan motivasi kerja terhadap turnover intention (studi karyawan PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat malang)". Pengaruh secara simultan variabel bebas (bersama-sama) mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap turnover intention. Secara parsial kompensasi dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention.

Dari hasil uji F diketahui bahwa Pengembangan Karir dan Kompensasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Turnover Intention karyawan PT. Sari Buah Sawit (SBS) Kinali. Artinya, pengembangan karir dan kompensasi secara bersamaan mempengaruhi turnover intention. Apabila pengembangan karir dan kompensasi meningkat maka turnover intention akan berkurang dan sebaliknya apabila

pengembangan karir dan kompensasi mengalami penurunan, maka turnover intention karyawan PT. Sari Buah Sawit (SBS) akan meningkat.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian penelitian terdahulu dilihat dari Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi, vol.7, no.1, April 2018, hal 43-50 ISSN 2301-5268 Vicky brama Kumbarayang Meneliti tentang "Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Padang". Berdasarkan Hasil penelitian kompensasi, pengembangan Karir dan kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Akan tetapi secara parsial hanya kepuasan kerja yang berpengaruh signifikan dan bernilai negatif terhadap turnover intention

SIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan, maka hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Pengembangan Karir terhadap variabel Turnover Intention PT.SBS Kinali dimana memiliki koefisien regresi 0,589 dan nilai t sebesar 2,815 nilai signifikan sebesar 0,006 atau $< 0,05$. Oleh karena itu, hipotesis pertama diterima. Artinya, bila Pengembangan Karir karyawan ditingkatkan maka Turnover Intention karyawan PT. SBS Kinali akan rendah.
2. Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan variabel Kompensasi terhadap variabel Turnover Intention pada PT. SBS Kinali dengan koefisien regresi -0,225 dan nilai t sebesar -1,163 nilai signifikan sebesar 0,248 . Oleh karena itu, hipotesis kedua ditolak. Dengan demikian bila Kompensasi karyawan ditingkatkan maka Turnover Intention karyawan PT. SBS Kinali akan menurun.
3. Terdapat pengaruh signifikan variabel Pengembangan Karir dan Kompensasi Karyawan secara simultan terhadap variabel Turnover Intention pada PT.SBS Kinali dengan nilai F sebesar 6.449 dan nilai signifikansi 0,002 ($< 0,05$). Oleh karena itu, hipotesis ketiga diterima.
4. Pengujian terhadap model penelitian melalui uji F ditemukan nilai signifikansi sebesar 0,002 yang berarti model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah layak.
5. Koefisien determinasi adalah sebesar 0,110 atau 11%. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi semua variabel independen yang diteliti dalam penelitian ini adalah sebesar 11%. Selebihnya yaitu 89 % lagi dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta.

- Arin dewi Putrianti,Dkk. 2014Pengaruh Kompensasi dan motivasi kerja terhadap turnover intention(studi karyawan PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat malang).Dkk Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 12 No. 2
- Danang, Sunyoto. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.http://repository.upi.edu/17628/4/S_MBS_1001311_Bibliography.
- Ghozali, (2010) Uji Asumsi Klasik diakses dari <http://hmjepfeuns.wordpress.com/2012/06/26/uji-asumsi-klasik/>
- Griffin, R.W., Ebert, R.J. 2007. Bisnis. Edisi Ke-8. Jilid 1. Jakarta : Erlangga.
- Griffin, R.W., Ebert, R.J. 2007. Bisnis. Edisi Ke-8. Jilid 2. Jakarta : Erlangga.
- Harnoto. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prehallindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2006. Metodologi Penelitian Bisnis. Yogyakarta: BPFE.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kinrear, Thomas C. And James R. Taylor. (1995). Marketing Research: An Applied Approach. McGraw Hill Text.
- Kuncoro, Mudrajat. 2011. Metode Kuantitatif. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen: YKPN.
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. Human Resource Management (edisi 10). Jakarta : Salemba Empat.
- LilisSulastrri. 2010. Sumber Daya Manusia Strategik. Bandung : La Goods Publishing.
- Malayu S.P.Hasibuan. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta, Bandung
- Marwansyah. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Alfabeta, Bandung.
- Mobley,W. H. 2011. Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya. Alih Bahasa : Nurul Imam. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Nazir. Mohammad, Ph.D. (2011). Metode Penelitian. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Ni kadek sudnanti.2018. Pengaruh Pengembangan Karir, Stres Kerja Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Turn over intention Di Kayu Manis Nusa Dua Private Villa & SPA Bali.Jurnal Ilmiah manajemen & bisnis Vol.3 No 2, ISSN 2528-1208
- Robbins, Stphen P dan Timothy A. Judge. 2015. Perilaku Organsasi, Salemba Empat Jakarta
- T.Hani Handoko. 2014. Manajemen, Edisi 2. BPFE, Yogyakarta.
- Sekaran, uma dan Roger Bougie. (2010). Edisi 5, Research Method For Business: A Skill Building Approach. John Wiley @ Sons, New York

- Siagian, Dergibson, dan Sugiarto. 2012. *Metode Statistika; Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Singgih Santoso. 2002. *SPSS Versi 16 . Cetakan Kedua* Jakarta: Gramedia
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Sofyandi, Herman. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudjana, Nana, *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010.
- Umar, Husen, 2008. *Metode Riset Pemasaran*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Vicky, Brama Kumbara. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Turnover Intention Karyawan Bank syariah Mandiri*. *Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomii*, vol.7, no.1, April 2018, hal 43-50 ISSN 2301-5268.
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.