

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER* KARYAWAN PADA PT. Usaha Jaya Kontraktor

Muhammad Asro, Wan Laura Hardilawati, Hammam Zaki

Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau

*e-mail: masro463@gmail.com

Abstrak

Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Turnover Karyawan Pada PT Usaha Jaya Kontraktor Turnover Karyawan atau perpindahan karyawan yang menjadi lingkungan serius pada perusahaan, terutama jika kepindahan karyawan yang mempunyai keahlian kompeten, kinerja terampil dan atau karyawan yang menempati posisi penting dalam operasional perusahaan, sehingga menyebabkan terganggunya efektivitas dan stabilitas operasional perusahaan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT Usaha Jaya Kontraktor. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan non probability sampling sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 62 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan Pengembangan Karir dan Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover karyawan pada PT Usaha Jaya Kontraktor.

Kata Kunci: pengembangan Karir, Kompensasi, Turnover Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi atau strategi pemasaran yang digunakan, tetapi juga sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Menurut Penelitian Rida Yanti, et al., (2020) dalam menghadapi persaingan pada industri dagang maupun jasa, perusahaan dituntut untuk mampu memaksimalkan kinerja dalam berbagai aspek seperti teknologi, finansial dan sumber daya manusia yang sangat dibutuhkan karena berperan aktif dalam menjalankan sebuah perusahaan. Namun, meskipun SDM memiliki potensi besar untuk mendukung keberhasilan organisasi, tantangan dalam pengelolaannya tetap ada. Salah satu isu yang sering dihadapi adalah turnover karyawan, yaitu perpindahan karyawan keluar dari perusahaan.

Turnover karyawan adalah fenomena dimana karyawan meninggalkan perusahaan dan digantikan oleh karyawan baru. Menurut penelitian Khan dan Byun (2020) tingkat turnover karyawan yang tinggi masih menjadi masalah

serius di banyak perusahaan, perputaran karyawan yang tidak terkendali dapat menimbulkan berbagai dampak negatif, seperti meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan, terganggunya produktivitas kerja, serta menurunnya moral karyawan yang masih bertahan. Salah satu faktor yang diperkirakan mempengaruhi pergantian karyawan adalah pengembangan karir. Karyawan yang melihat adanya peluang untuk berkembang dan meningkatkan jenjang karir cenderung memiliki komitmen lebih tinggi kepada perusahaan, sehingga keinginan untuk keluar dari pekerjaan menjadi lebih rendah (Siregar & Maryati, 2021). Kompensasi juga memainkan peran penting dalam keputusan karyawan untuk bertahan di perusahaan. Penelitian oleh Yunita, (2020) menunjukkan bahwa kompensasi yang adil dapat mengurangi tingkat turnover karyawan. Karyawan yang merasa dihargai secara finansial lebih cenderung untuk tetap bertahan, sementara ketidakpuasan terhadap kompensasi dapat mendorong mereka untuk mencari peluang di tempat lain.

PT usaha jaya kontraktor merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa kontruksi yang berlokasi di Kabupaten Kampar, Provinsi Riau. PT Usaha Jaya Kontraktor beroperasi lebih dari 15 tahun di bidang jasa kontruksi, yang mengandalkan tenaga kerja profesional dan terampil dalam berbagai proyek pembangunan.

Berdasarkan observasi pada karyawan PT Usaha Jaya Kontraktor, dalam beberapa tahun terakhir perusahaan mengalami banyak karyawan keluar dari perusahaan (*turnover*), hal ini menimbulkan dampak negatif bagi operasional perusahaan, meningkatnya biaya perekrutan, penurunan produktivitas, serta gangguan dalam penyelesaian proyek. Berikut data *turnover* karyawan pada PT Usaha Jaya Kontraktor dari tahun 2021-2024.

Tabel 1.1 Data *Turnover* Karyawan PT. Usaha Jaya Kontraktor

Tahun	Jumlah karyawan awal tahun	Jumlah karyawan keluar	Jumlah karyawan masuk	Jumlah karyawan akhir tahun	<i>Turnover Rate</i>
2021	67	5	17	79	6,84%
2022	79	10	-	69	13,51%
2023	69	4	-	65	5,97%
2024	65	7	4	62	11,02%

Sumber: Kepegawaian PT. Usaha Jaya Kontraktor

Rumus turnover karyawan = $\frac{\text{Jumlah karyawan keluar}}{(\text{Karyawan awal tahun} + \text{karyawan akhir tahun})/2} \times 100\%$

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas menunjukkan Selama tiga tahun terakhir, persentase *turnover* tahun 2021 sebesar 6,84%, 2022 sebesar 13,51%, 2023 sebesar 5,97% dan 2024 sebesar 11,02%. Menurut Robbins & Judge, (2017) *turnover* karyawan sebaiknya tidak melebihi 10%. *Turnover* dipandang buruk

jika memiliki persentase >10%. Sementara tingkat *turnover* karyawan di perusahaan tersebut dari tahun 2021-2024 memiliki persentase >10%. Sehingga hal ini mengindikasikan bahwa turnover karyawan di perusahaan tersebut sangat tinggi dan berdampak buruk bagi perusahaan. Perusahaan harus hati-hati agar tidak mengalami krisis sumber daya manusia yang dapat berdampak pada kinerja dan keberlanjutan usaha. Salah satu faktor yang diduga mempengaruhi turnover adalah pengembangan karir dan kompensasi yang diberikan perusahaan.

Selanjutnya dilakukan wawancara terhadap karyawan yang ada pada PT Usaha Jaya Kontraktor, berdasarkan hasil wawancara, di jelaskan bahwa peluang untuk berkembang dalam perusahaan masih terbatas, baik dari bidang pelatihan, promosi jabatan, maupun jenjang karir yang jelas. Selain itu, kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dianggap kurang kompetitif dibandingkan dengan perusahaan sejenis di industri konstruksi.

Pengembangan karir merupakan dua faktor kunci yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berpengaruh besar terhadap tingkat *turnover* karyawan di perusahaan, dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk memiliki strategi yang efektif dalam mengelola sumber daya manusia, salah satu aspek krusial yang perlu diperhatikan adalah pengembangan karir. PT Usaha Jaya Kontraktor merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi, dan dalam beberapa tahun terakhir, perusahaan ini mengalami fluktuasi jumlah karyawan yang cukup signifikan.

Pengembangan karir mencakup berbagai inisiatif yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, serta memberikan jalur yang jelas untuk kemajuan karir, hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir yang efektif dapat mengurangi tingkat *turnover*. Penelitian sebelumnya Meiliawati *et al.*, (2023), menunjukkan bahwa pengembangan karir, berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover karyawan.

Selain pengembangan karir, kompensasi juga menjadi faktor utama dari terjadinya *turnover* karyawan pada PT Usaha Jaya Kontraktor. Kompensasi yang adil dan kompetitif merupakan unsur yang tidak kalah penting, karyawan mencari kepuasan dalam pekerjaan mereka tidak hanya melalui apa yang mereka lakukan tetapi juga melalui imbalan yang mereka terima, kompensasi yang memadai dipercaya dapat mengurangi turnover karyawan karena memberikan rasa diakui dan dihargai.

Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi, kompensasi bisa berupa fisik maupun nonfisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi tempat ia bekerja (Simanjuntak, 2020). Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa ada hubungan signifikan antara kompensasi dan tingkat *turnover*, dimana karyawan yang merasa puas dengan imbalan yang mereka terima lebih kecil kemungkinan

untuk meninggalkan perusahaan (Yadewani & Reni Wijaya, 2021). Kompensasi juga memainkan peran penting dalam keputusan karyawan untuk bertahan di perusahaan. Penelitian oleh Yunita, (2020) menunjukkan bahwa kompensasi yang adil dapat mengurangi tingkat *turnover* karyawan. Karyawan yang merasa dihargai secara finansial lebih cenderung untuk tetap bertahan, sementara ketidakpuasan terhadap kompensasi dapat mendorong mereka untuk mencari peluang di tempat lain. Perusahaan yang mampu memberikan kompensasi yang adil dan kompetitif cenderung lebih berhasil dalam mempertahankan karyawan yang kompeten dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Penjelasan di atas didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Zahari *et al.*, (2020) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Menurut Ardan dan Jaelani, (2021) *turnover* merupakan pergerakan seorang karyawan keluar dari organisasi yang mengarah pada kenyataan akhir bahwa karyawan tersebut meninggalkan organisasi pada periode tertentu sedangkan *turnover* mengacu pada hasil evaluasi individu berkaitan dengan kelanjutan antara hubungan karyawan dengan organisasi namun belum diwujudkan dalam tindakan pasti seorang karyawan meninggalkan organisasi.

Menurut Hasyim dan Jayantika, (2021) pengembangan karir merupakan proses dalam meningkatkan dan menambah kemampuan karyawan secara berkelanjutan dan formal untuk mencapai tujuan dan sasaran karirnya disebuah perusahaan.

Menurut Milkovich *et al.*, (2023) kompensasi merupakan semua bentuk pemberian berupa financial (upah, gaji, dan bonus) yang diterima seorang individu dalam rangka balasan dari perusahaan atas apa yang mereka telah lakukan untuk perusahaan.

METODE

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) metode kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner

Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Usaha Jaya Kontraktor yang terletak di Bangkinang, Desa Sialang. Kabupaten Kampar, Riau. Dan penelitian ini dilakukan pada bulan Januari s/d Agustus 2025.

Populasi

Menurut Bahri (2018) populasi adalah keseluruhan objek penelitian dan memenuhi karakteristik tertentu pada wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dengan karakteristik tertentu yang ditetapkan. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Usaha Jaya Kontraktor 62 karyawan.

Sampel

Menurut Bahri (2018) sampel merupakan sebagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Non Probability Sampling* dengan teknik pengambilannya yaitu *Purposive Sampling*, yaitu penentuan sampel berdasarkan kriteria responden yang bertujuan untuk mempermudah penelitian. Pada penelitian ini sejumlah 62 karyawan yang memiliki kriteria karyawan tetap pada PT. Usaha Jaya Kontraktor.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2020) statistik deskriptif adalah statistik yang dipakai guna menganalisa data secara menjelaskan atau mencerminkan data yang sudah terhimpun segimana adanya tanpa ada maksud membentuk kesimpulan yang ada untuk umum atau generalisasi. Analisis statistik deskriptif memberi bantuan untuk merangkum ciri data yang besar dan menggunakan sejumlah angka, analisis ini sangat umum digunakan yaitu ukuran tendensi sentral dan ukuran variabilitas.

Tabel 2 Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std.Deviation
Pengembangan Karir	62	51	85	75.63	5.913
Kompensasi	62	20	80	53.35	7.694
Turnover	62	9	25	34.15	5.283
Valid N (listwise)	62				

Sumber: Hasil olah data SPSS 2025

1. Pengembangan Karir

Berdasarkan pengujian statistik pada tabel 2, dapat diketahui bahwa nilai minimum sebesar 51 nilai maksimum 85 dan nilai rata-rata (mean) sebesar 75.63 dengan standar deviasi sebesar 5.913. Nilai rata-rata 75.63 menunjukkan bahwa besarnya nilai rata-rata jawaban responden tentang Pengembangan Karir sebesar 75.63. Nilai rata-rata dan nilai standar deviasi

Pengembangan Karir ini menunjukkan bahwa terdapat penyebaran data yang baik karena nilai rata-ratanya lebih besar daripada standar deviasinya.

2. Kompensasi

Berdasarkan pengujian statistik pada tabel 2, dapat diketahui bahwa nilai minimum sebesar 20 nilai maksimum 53 dan nilai rata-rata (mean) sebesar 35,43 dengan standar deviasi sebesar 7.694. Nilai rata-rata 35,43 menunjukkan bahwa besarnya nilai rata-rata jawaban responden tentang kompensasi sebesar 35,43. Nilai rata-rata dan nilai standar deviasi Kompensasi ini menunjukkan bahwa terdapat penyebaran data yang baik karena nilai rata-ratanya lebih besar dari pada standar deviasinya.

3. Turnover

Berdasarkan pengujian statistik pada tabel 2, dapat diketahui bahwa nilai minimum sebesar 9 nilai maksimum 34 dan nilai rata-rata (mean) sebesar 15.37 dengan standar deviasi sebesar 5.283. Nilai rata-rata 34,312 menunjukkan bahwa besarnya nilai rata-rata jawaban responden tentang *turnover* karyawan sebesar 15.37. Nilai rata-rata dan nilai standar deviasi *turnover* karyawan ini menunjukkan bahwa terdapat penyebaran data yang baik karena nilai rata-ratanya lebih besar daripada standar deviasinya.

Hasil Uji Validitas

Menurut Amruddin *et al.*, (2022) uji validitas digunakan untuk mengetahui seberapa valid suatu instrumen yang digunakan dalam melakukan pengukuran. Uji validitas ini bertujuan untuk menunjukkan sejauh mana instrumen pengukuran mampu mengukur apa yang akan diukur. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung dengan nilai *r* tabel untuk degree of freedom (df) = $n-2$, dengan nilai signifikansi 0,05 dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Dalam penelitian ini nilai $df = 62-2 = 60$, sehingga didapatkan *r* tabel melalui tabel *r* untuk df (62) = 0,257.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas

No	Item Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
1	X1.1	0.538	0.250	Valid
2	X1.2	0.641	0.250	Valid
3	X1.3	0.338	0.250	Valid
4	X1.4	0.439	0.250	Valid
5	X1.5	0.424	0.250	Valid
6	X1.6	0.491	0.250	Valid
7	X1.7	0.618	0.250	Valid
8	X1.8	0.302	0.250	Valid
9	X1.9	0.339	0.250	Valid
10	X1.10	0.412	0.250	Valid
11	X1.11	0.448	0.250	Valid
12	X1.12	0.552	0.250	Valid
13	X1.13	0.519	0.250	Valid
14	X1.14	0.377	0.250	Valid
15	X1.15	0.555	0.250	Valid
16	X1.16	0.455	0.250	Valid
17	X1.17	0.323	0.250	Valid

18	X1.18	0.459	0.250	Valid
No	Item Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
1	X2.1	0.606	0.250	Valid
2	X2.2	0.751	0.250	Valid
3	X2.3	0.727	0.250	Valid
4	X2.4	0.735	0.250	Valid
5	X2.5	0.775	0.250	Valid
6	X2.6	0.792	0.250	Valid
7	X2.7	0.769	0.250	Valid
8	X2.8	0.790	0.250	Valid
9	X2.9	0.749	0.250	Valid
10	X2.10	0.641	0.250	Valid
11	X2.11	0.501	0.250	Valid
12	X2.12	0.618	0.250	Valid
No	Item Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
1	Y1	0.426	0.250	Valid
2	Y2	0.747	0.250	Valid
3	Y3	0.824	0.250	Valid
4	Y4	0.802	0.250	Valid
5	Y5	0.836	0.250	Valid
6	Y6	0.816	0.250	Valid
7	Y7	0.767	0.250	Valid
8	Y8	0.749	0.250	Valid
9	Y9	0.802	0.250	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa seluruh nilai r hitung lebih besar dari r tabel yaitu (0,250). Artinya seluruh pernyataan yang diperoleh dari indikator disiplin kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan dikatakan Valid. Dengan demikian indikator dari masing-masing kedua variabel penelitian dapat digunakan dan dijadikan metrik untuk mengukur variabel.

Hasil Uji Reliabilitas

Menurut Amruddin *et al.*, (2022) Reliabilitas suatu skala diartikan sejauh mana suatu proses pengukuran bebas dari kesalahan (*error*). Keandalan (*reliability*) sangat berkaitan dengan akurasi dan konsistensi. Suatu skala dikatakan reliabel, jika menghasilkan hasil yang sama dalam pengukuran dilakukan berulang serta dilakukan dalam kondisi konstan (sama). Variabel dinyatakan reliabel dalam kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ maka dinyatakan reliabel
2. Jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,60$ maka dinyatakan tidak reliabel

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbac'h Alpha	Koefisien Cronbac'h Alpha	Keterangan
Pengembangan Karir	0,60	0,782	Reliabel
Kompensasi	0,60	0,917	Reliabel
Turnover	0,60	0,904	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa masing-masing nilai cronbach's alpha dari tiap variabel lebih besar dibandingkan dari 0,60 sehingga dapat

disimpulkan semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel dan layak untuk pengujian selanjutnya.

Hasil Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) uji normalitas adalah analisis yang digunakan untuk menguji model regresi dalam penelitian, memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data berdistribusi normal. Cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) test yang terdapat di program SPSS. Distribusi data dapat dikatakan normal apabila nilai signifikansi $> 0,05$. Maka hasil uji normalitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.14249489
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.070
	Negative	-.083
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

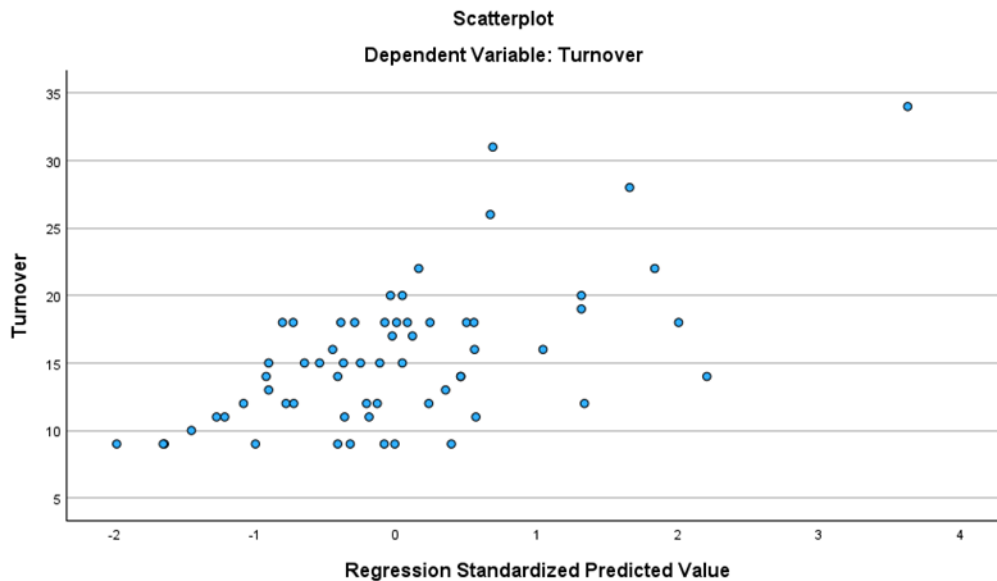
Sumber: Data Olahan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 5 di atas dapat diketahui bahwa uji normalitas dengan one sample kolmogorov smirnov diperoleh nilai Asymp.sig. (2-tailed) $0,200 > 0,05$ yang artinya bahwa data berdistribusi normal. Berdasarkan uji asumsi klasik dan hasil output uji normalitas menunjukkan bahwa data tersebut memenuhi persyaratan untuk melakukan uji linear berganda.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* atau pengamatan ke pengamatan lain. Pengujian heteroskedastisitas dapat dengan melihat grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED yaitu ada atau tidaknya pola tertentu, dasar pengambilan keputusannya yaitu jika pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas). Lalu jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Maka hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data Olahan SPSS (2025)

Berdasarkan gambar 1 di atas terlihat bahwa tidak membentuk pola tertentu (bergelombang, menyebar atau menyempit) pada gambar scatterplot, serta titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan.

Hasil Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018) uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas). Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi korelasi antara variabel independen dan bebas dari multikolinearitas. Mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinearitas yaitu dengan melihat besaran dari VIF (*Variance Inflation Factor*) dan juga nilai *Tolerance*. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya gejala atau tidak dengan membandingkan nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan *VIF* $< 10,00$. Hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a				
Model		Collinearity Statistics		
		Tolerance	VIF	
1	Pengembangan Karir	.964	1.037	Tidak Terdapat Multikolinearitas
	Kompensasi	.964	1.037	Tidak Terdapat Multikolinearitas

Sumber: Data Olahan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 6 di atas dari hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai tolerance masing-masing variabel independen lebih besar dari 0,10 yaitu ($0,964 > 0,10$). Sedangkan nilai VIF (Variance Inflation Factor) lebih kecil dari 10 yaitu ($1,037 < 10$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi linear berganda.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2019) regresi linear berganda adalah analisis yang mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan secara parsial atau simultan antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan data yang dikumpulkan bahwa data responden sebanyak 40 orang.

Tabel 7 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	60.932	7.683	
	Pengembangan Karir	-.452	.093	-.506
	Kompensasi	-.320	.071	-.467

a. Dependent Variabel: Turnover

Sumber: Data Olahan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 7 dapat dirumuskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 68.297 + 0,553X_1 + 0,399X_2 + \epsilon$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 68.297, artinya jika variabel bebas Pengembangan karir dan kompensasi = 0, maka nilai variabel terikat akan bernilai 60.932

2. Nilai koefisien regresi variabel pengembangan karir (X1) sebesar -0,452 artinya adalah bahwa setiap peningkatan variabel pengembangan karir (X1) sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan variabel turnover karyawan (Y) sebesar 0,553 dengan asumsi variabel lain tetap
3. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X2) sebesar -0,320 artinya adalah bahwa setiap peningkatan variabel kompensasi (X2) sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,399 dengan asumsi variabel lain tetap.
4. Standar error (€) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan ke dalam persamaan.

Hasil Uji Parsial (T)

Menurut Ghozali (2019) uji t Test digunakan untuk melihat tingkat signifikansi variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara individu atau sendiri-sendiri. pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikan peran secara parsial antara variabel independen Disiplin Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Uji statistik t untuk menguji seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

$$ttabel = n - k - 1$$

Dimana:

n : Sampel

k : Jumlah Variabel Independen

1 : Konstan

A : (0.05) Tingkat Kepercayaan

Maka, $ttabel = 62 - 2 - 1 = 59$

$= 1,671$ (dilihat dari tabel t-tabel dengan alpha 0,05 dan df = 60)

Tabel 8 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Variabel	t Hitung	t Tabel	Sig	Keterangan
Pengembangan karir	-4.865	1.671	0,001	H1 diterima H0 ditolak
kompensasi	-4.488	1.671	0,001	H1 diterima H0 ditolak

Sumber: Data Olahan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 8 di atas, maka dapat diketahui sebagai berikut:

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji variabel pengembangan karir (X1) diketahui bahwa t-hitung variabel disiplin kerja lebih besar dibandingkan nilai t-tabel yaitu $(-4,865 > 1,671)$ serta nilai signifikansi lebih kecil dibandingkan dari nilai taraf signifikansi yaitu $(0,002 < 0,05)$, maka dapat disimpulkan H1 diterima dan H0 ditolak. Dengan demikian variabel pengembangan karir (X1) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover karyawan (Y).

2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja
- Berdasarkan hasil uji variabel kompensasi (X_2) diketahui bahwa t -hitung variabel komitmen organisasi sebesar lebih besar dibandingkan nilai t -tabel yaitu $(-4,488 > 1,671)$ serta nilai signifikansi lebih kecil dibandingkan dari nilai taraf signifikansi yaitu $(0,003 < 0,05)$, maka dapat disimpulkan H_2 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian variabel kompensasi (X_2) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover karyawan (Y).

Hasil Uji Koefisien Determinasi Adjusted R^2

Menurut Ghozali (2019) uji koefisien determinasi (adjusted R^2) untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.621 ^a	.385	.364	4.212

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pengembangan Karir

b. Dependen Variabel: *turnover*

Sumber: Data Olahan (2025)

Berdasarkan tabel 9 di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (Adjusted R^2) sebesar 0,385 atau 64%. Yang artinya bahwa variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel pengembangan karir dan kompensasi sebesar 38.5%, sedangkan sisanya 61.5% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan yaitu hasil pengujian hipotesis pertama berdasarkan uji parsial (t) menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel $(-4.468 > 1,671)$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikan $(0,002 < 0,05)$, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover karyawan, yang berarti bahwa semakin menurun pengembangan karir maka akan semakin meningkatkan turnover karyawan PT. Usaha Jaya Kontraktor

Kemudian hasil pengujian hipotesis kedua berdasarkan uji parsial (t) menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel $(-4.488 > 1,671)$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikan $(0,003 < 0,05)$, maka dapat

ditarik kesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover karyawan, yang berarti bahwa jika semakin menurun komitmen organisasi karyawan maka akan semakin meningkatkan turnover karyawan pada PT. Usaha Jaya Kontraktor.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Usaha Jaya Kontraktor, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. **Saran untuk Perusahaan (PT. Usaha Jaya Kontraktor)**

Perusahaan diharapkan dapat terus meningkatkan dan memperkuat penerapan pengembangan karir melalui pengawasan yang konsisten serta pemberian sanksi dan penghargaan yang seimbang. Selain itu, penting bagi manajemen untuk meningkatkan jenjang karir di kalangan karyawan melalui pendekatan kepemimpinan yang partisipatif, transparansi informasi, dan membangun hubungan kerja yang harmonis. Hal ini penting agar karyawan merasa dihargai, memiliki rasa memiliki terhadap organisasi, dan termotivasi untuk bekerja lebih optimal.

2. **Saran untuk Karyawan**

Karyawan diharapkan dapat meningkatkan jenjang karir dalam bekerja, terutama dalam hal ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan kerja, serta tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Selain itu, karyawan juga perlu menumbuhkan rasa komitmen terhadap perusahaan dengan menunjukkan loyalitas, dedikasi, serta kebanggaan menjadi bagian dari PT. Usaha Jaya Kontraktor, sehingga dapat berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja secara menyeluruh.

3. **Saran untuk Peneliti Selanjutnya**

Penelitian ini hanya membahas dua variabel bebas, yaitu disiplin kerja dan komitmen organisasi. Oleh karena itu, disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, atau kepuasan kerja yang juga berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, memperluas objek penelitian ke perusahaan lain atau menggunakan pendekatan metode campuran (kuantitatif dan kualitatif) dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifa Zatira. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*. Jakarta: Uin Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Aninditya, Willy, Utami, & Dwiatmadja, C. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*. Vol 4. No 2. Hal 267-275.
- Ardan, M., & Achmad Jaelani. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia: Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kualitas Kinerja Karyawan. Jawa Tengah. CV. Pena Persada.
- Ardianto, R., & Bukhori, M. (2021). Turnover Intentions: Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*. Vol 2. No 1. Hal 89- 98.
- Aula, Hanoum, & Prihananto, P. (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Resiliensi Organisasi: Sebuah Studi Literatur. *Jurnal Sains Dan Seni ITS*. Vol 11. No 1. Hal 143-148.
- Creswell, J. W. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and Mixed Methods approaches*. New York. Sage publications.
- Dewi, R.S., & Nurhayati, M. (2021). *The Effect of Career Development on Turnover Intention with Job Satisfaction and Organizational Commitment as Mediators, Study at PT Control Systems Arena Para Nusa*. *European Journal of Business and Management Research*. Vol 6. No 4. Hal 11-18.
- Diah, Y. M., Siregar, L. D., & Saputri, N. D. M. (2021). Strategi Mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) Unggul dalam Tata Normal Baru bagi Pelaku UMKM di Kota Palembang. *Sricommerce: Journal of Sriwijaya Community Services*. Vol 2. No 1. Hal 67-76.
- Elmi, F. (2018). Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Enny, Mahmudah. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Etikan, I., Alkassim, RS, & Abubakar, I. (2021). Sampling dan Metode Pengambilan Sampel. Jakarta: Biostatistik dan Epidemiologi.
- Fetterman, D. M. (2020). *Ethnography: Step-by-Step*. New York. SAGE Publications.
- Fowler Jr, F. J. (2019). *Survey research Methods*. New York. SAGE publications.
- Gelman, A., & Hill, J. (2020). *Data Analysis Using Regression and Multilevel/ Hierarchical Models (2nd ed.)*. Inggris. Cambridge University Press.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2020). *Multivariate Data Analysis (8th ed.)*. United Kingdom: Cengage Learning.

- Hair, J. F., et al. (2019). *Multivariate Data Analysis*. Pearson Education.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasyim, W., & Jayantika, L.A. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi *Turnover* Karyawan Di Kawasan Industri MM2100. *Ikraith Humaniora*, 27-34.
- Heale, R., & Twycross, A. (2019). *Validity and reliability in quantitative studies. Evidence-Based Nursing*. 18(3), 66-67.
- Kahn, W. A., & Byun. 2022. *Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. The Academy of Management Journal*. Vol 33. No 4. Hal 692 724.
- Kimberlin, C. L., & Winterstein, A. G. (2017). *Validity and reliability of measurement instrumens used in research. American Journal of Health-System Pharmacy*. Vol 65. No 23. Hal 2276-2284.
- Masita, I. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention* (Studi Kasus Pada Karyawan Yayasan Cendikia Bunayya Kabanjahe). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*. Vol 9. No 2. Hal 1–14.
- Meiliawati, R., Susanto, H., & Siswanti, Y. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap *Turnover* Karyawan Dengan *Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening*. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol 10. No 3. Hal 988–997.
- Milkovich, G.T., Newman, J.M., & Gerhart, B. A. (2023). Pengaruh *Compensation*, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*. Vol 2. No 3. Hal 67-79.
- Mobley. (2020) *Perilaku Organisasi dan Turnover intention*, Edisi Kedua Belas. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyatno, C.B. (2022). Pengembangan Karir Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Konseling* 4.
- Nehemia, D.P., Riane. J.P., & Sofia A.P. (2021) Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal UNSRAT*
- Noe, R. A., Hollenbeck, J.R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2017). *Fundamentals of Human Resource Management (4th ed.)*. McGraw-Hill Companies.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J.R., Gerhart, B., & Wright, P.M. (2021). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*. McGraw-Hill Education.
- Olivia, S.G.C., Suseno, Y.D., & Sriwidodo, U. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PD. BPR BKK Boyolali. Adi Widya: *Jurnal Pengabdian Masyarakat*. Vol 4. No 2. Hal 9–24.
- Olivia, S.G.C., Suseno, Y.D., & Sriwidodo, U. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PD. BPR BKK Boyolali. Adi Widya: *Jurnal Pengabdian Masyarakat*. Vol 4. No 2. Hal 1–16.

- Rida, Y., Fikri, K., Fitri, A.N. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Felousa Trimedika Indonesia (Studi Kasus Pada PT. Felousa Trimedika Indonesia). *Journal Economics, Accounting and Business* Vol. 2 No. 2, Hal. 377-386
- Robbins, S.P. & Judge, T. A. (2015). *Organizational behavior*. Prentice Hall.
- Salimah, Z. (2021). *Literatur review: Turnover intention*. *Youth & Islamic Economic Journal*. Vol 1. No 1. Hal 1-5.
- Simanjuntak, C.K. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*. Vol 8. No 2. Hal 265.
- Siregar, D.M., & Maryati, T. (2021). *Effect of Compensation Towards Turnover Intention with Work Satisfaction as Intervening Variabels a Study at PT. Madya Karya Putra*. *Proceedings of the 4th International Conference on Sustainable Innovation, Accounting and Management*. Hal 340-345.
- Solikhah, S., & Andriani, D. (2023). *The Effect of Organizational Commitment and Physical Work Environment on Turnover Intention with Job Satisfaction as an Intervening Variabelat Company*. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*. Vol 18. No 1. Hal 6–15.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyadi, I., Khamdari, E., & Susilowati, F. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan Konstruksi. *ORBITH*. Vol 16. No 1. Hal 27-34.
- Varshney, D. (2020). *Impact of Self -Concept on Turnover Intention: An Empirical Study*. *American International. An Empirical Study*. *American International Journal of Contemporary Research*. Vol 4. No 10. Hal 87-96.
- Widyanti, R., Anhar, D., & Basuki. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Karyawan PT. Donindo Kota Banjarmasin). *Al-Ulum Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 6(2). 105-114.
- Yadewani, D., & Reni Wijaya. (2021). *The Effect of Compensation and Career Development on Employee Turnover Intention in the Culinary Sector*. *International Journal of Business and Social Science*. Vol 1. No 1. Hal 37-44.
- Yunita, Y. (2020). *The Effect of Organizational Commitment and Compensation on Turnover Intention With Job Satisfaction As an Intervening Variabel for Employees of Pt Intercom Padang*. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*. Vol 2. No 2. Hal 336-352.
- Zahari, A.E., Supriyati, Y., & Santoso, B. (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. Journal of International Conference Proceedings. Vol 3. No 1. Hal 22-40.