



# JIMMA

JURNAL ILMIAH MANAJEMEN  
MUHAMMADIYAH ACEH

---

**VOLUME 13**  
**NOMOR 2**

**EDISI JULI - DESEMBER 2023**  
**HALAMAN 85 - 183**



B



P-ISSN : 2088 - 0588  
E-ISSN : 2716 - 5094

Published By: Department of Management  
Faculty Of Economics  
University of Muhammadiyah Aceh



[http://ejournal.unmuha.ac.id/index.php/  
jimma/index](http://ejournal.unmuha.ac.id/index.php/jimma/index)



[jurnal.jimma@unmuha.ac.id](mailto:jurnal.jimma@unmuha.ac.id)

**JIMMA: Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh**  
**Program Studi Manajemen**  
**Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh**  
**Volume 13, Nomor 2, Desember 2023**

**Pembina**

Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh  
Para Wakil Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh  
Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh  
Para Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

**Penanggungjawab**

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

**Editor in Chief**

Suryani Murad, S.E., M.Si

**Board of Editors**

Amelia, S.E., M.B.A., Ph.D  
Dr. Dwi Cahyono, S.E., M.Si  
Dr. Kurnia Asni, S.E., M.M

**Board of Reviewers**

Dr Yusniar Yusniar, S.E., M.M  
Dr Aliamin Aliamin, S.E., M.Si., Ak, CA  
Dr Erlinda Erlinda, S.E., M.M  
Rora Puspita Sari, S.E., M.Sc., Ph.D  
Dr Marlizar Marlizar, S.E., M.M  
Widya Paramita, S.E., M.Sc., Ph.D

**Board of Assistant**

Devi Kumala, S.Si., M.T  
Riwanul Nasron, S.T., M.T

**Penerbit**

Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh  
Jl. Muhammadiyah No. 91 Batoh, Banda Aceh  
E-mail: [jurnal.jimma@unmuha.ac.id](mailto:jurnal.jimma@unmuha.ac.id)

## PENGANTAR REDAKSI

Assalammu'alaikum, Wr.Wb.

**P**embaca yang budiman, JIMMA: Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh Volume 13 dan Nomor 2 kembali hadir dan mengulas tentang isu-isu terkini di bidang ekonomi manajemen, termasuk manajemen pemasaran, manajemen sumber daya manusia, dan manajemen keuangan secara aktual, yang disertai kasus-kasus menarik pada perusahaan maupun instansi dan lembaga pemerintahan. Hal ini sangat relevan bagi semua pihak yang berkecimpung dalam dunia akademis maupun professional untuk memperluas wawasan keilmuan maupun mendapatkan inspirasi baru terkait isu terkini di bidang ekonomi manajemen.

Ucapan terimakasih dan apresiasi setinggi-tingginya kepada civitas akademika di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh (UNMUHA) dan semua pihak yang telah memberikan kontribusinya secara nyata baik langsung maupun tidak langsung dalam penerbitan JIMMA Volume 13 dan Nomor 2 ini, sehingga jurnal ilmiah ini bisa hadir secara kontinyu dalam mewarnai khasanah intelektual dalam bidang manajemen di Aceh khususnya dan Indonesia pada umumnya.

Banda Aceh, Desember 2023

Pengelola

## PEDOMAN PENULISAN

1. **JIMMA:** Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh, diterbitkan oleh Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, merupakan media untuk menerbitkan hasil penelitian yang orisinal, pemikiran dan pandangan pribadi dalam ilmu pengetahuan serta penyebarluasan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang ilmu ekonomi manajemen.
2. Naskah harus original dan belum pernah dipublikasikan atau sedang dalam proses penyerahan untuk dipublikasikan ke media lain dan tidak mengandung unsur plagiarisme.
3. Nama penulis ditulis tanpa titel. Nama penulis juga harus disertai dengan institusi penulis dan email korespondensi.
4. Judul harus ditulis secara ringkas, tetapi cukup informatif untuk menggambarkan isi tulisan. Huruf serta kata judul berupa huruf kapital.
5. Naskah dapat ditulis dalam Bahasa Indonesia atau Bahasa Inggris dan ditulis rapi pada kertas berukuran A4, dan setiap lembar tulisan diberi nomor halaman dengan jumlah halaman maksimum adalah 15 halaman, jarak spasi 1,15. Model huruf yang digunakan adalah *Times New Roman* dengan *font* 12.
6. Abstrak ditulis dalam bahasa Indonesia dan bahasa Inggris. Abstrak dibuat dalam 1 paragraf, antara 150-250 kata yang terdiri dari latar belakang, tujuan, metode penelitian (desain, subjek/sampel, instrumen, analisis data), hasil, kesimpulan, dan kata kunci (3-5 frasa).
7. Mencantumkan referensi yang memuat sumber yang dirujuk atau termasuk dalam artikel. Disarankan untuk menggunakan Aplikasi Manajer Referensi seperti EndNote, Mendeley, dan lainnya.
8. Format penulisan\*) naskah adalah sebagai berikut:  
JUDUL, ABSTRAK/*ABSTRACT*, PENDAHULUAN, TINJAUAN KEPUSTAKAAN, METODE PENELITIAN, HASIL DAN PEMBAHASAN, KESIMPULAN DAN SARAN, DAFTAR PUSTAKA, dan DAFTAR LAMPIRAN (JIKA ADA)  
\*) Jika naskah bukan dari hasil penelitian, format dapat menyesuaikan
9. Naskah akan diterbitkan di JIMMA: Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh setelah direview oleh peer reviewer.
10. Naskah harus dibuat sesuai dengan pedoman dan template penulisan. Template penulisan dapat didownload dalam [Journal](#) Template.

## DAFTAR ISI

<b>DEWAN REDAKSI JURNAL ILMIAH MANAJEMEN MUHAMMADIYAH ACEH...</b>	<b>i</b>
<b>PENGANTAR REDAKSI.....</b>	<b>ii</b>
<b>PEDOMAN PENULISAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>1. PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN REMUNERASI TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI</b>	
<i>Frendy Wibowo, Chandra Wisnu Utomo &amp; Adik Aditya.....</i>	<i>85-97</i>
<b>2. TINJAUAN LOYALITAS MEREK PADA JASA PERBANKAN LUAR NEGERI (STUDI KASUS PADA MAYBANK DI KOTA BANDA ACEH)</b>	
<i>Yusniar ... ..</i>	<i>98-106</i>
<b>3. PENGARUH DIGITAL MARKETING DAN HARGA TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN RUMAH DI PT. BERJAYA ABADI KITA</b>	
<i>Tuwisna, Tarmizi Gadeng &amp; Ikbal Ramzani .....</i>	<i>107-117</i>
<b>4. KEBIJAKAN MAKING INDONESIA 4.0 DALAM UPAYA MENINGKATKAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) YANG KOMPETEN</b>	
<i>Ismaya Indri Astuti &amp; Titi Stiawati.....</i>	<i>118-126</i>
<b>5. PENGARUH LOKASI TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN DI PASAR JATIMULYO (STUDI PADA KONSUMEN DI PASAR JATIMULYO, KECAMATAN JATI AGUNG, LAMPUNG SELATAN)</b>	
<i>Fitra Akbar Lianto, Husni Ainurridho, Kristina Esmeralda &amp; Vicky F Sanjaya.....</i>	<i>127-137</i>
<b>6. DAMPAK GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT PEGADAIAN CABANG KEUTAPANG, ACEH BESAR</b>	
<i>Yuslaidar Yusuf, Agus Ariyanto &amp; Muhammad Fadhil.....</i>	<i>138-145</i>
<b>7. PENGARUH BRAND AMBASSADOR, KUALITAS PRODUK DAN PORTOFOLIO PRODUK TERHADAP TINGKAT PENJUALAN (STUDI PADA SKINCARE MS GLOW DI KABUPATEN LAMONGAN)</b>	
<i>Mesra Surya Ariefin, Mu'ah, Masram &amp; Melin Fitriana.....</i>	<i>146-156</i>
<b>8. KONSEP PEMIMPIN DALAM ISLAM UNTUK MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA DI BANK BSI CABANG SURAKARTA</b>	
<i>Chandra Wisnu Utomo, Frendy Wibowo, Hapsari Dyah Herdiany &amp; Dela Puspitasari .....</i>	<i>157-165</i>
<b>9. EKSPLORASI E-GOVERNANCE: MENJAWAB TANTANGAN IMPLEMENTASI E- COMMERCE ERA VUCA DI INDONESIA</b>	
<i>Ismaya Indri Astuti, Alya Nurayu Sulisman &amp; Sri Ropika Dana Br Tarigan.....</i>	<i>166-176</i>
<b>10. ANALISIS MOTIVASI KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MILLENIUM PHARMACON INTERNASIONAL, Tbk CABANG BANDA ACEH</b>	
<i>Febyolla Presilawati, Yuslaidar Yusuf &amp; Farhatun Naura.....</i>	<i>177-183</i>

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN REMUNERASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

***THE EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT AND REMUNERATION ON TURNOVER INTENTION WITH JOB SATISFACTION AS A MEDIATING VARIABLE***

**Frendy Wibowo<sup>1</sup>, Chandra Wisnu Utomo<sup>2\*</sup>, Adik Aditya<sup>3</sup>**

<sup>1,3</sup>) Prodi Kewirausahaan, Universitas 'Aisyiyah Surakarta

<sup>2</sup>) Prodi Manajemen Retail Fakultas Bisnis & Ekonomi, Universitas 'Aisyiyah Surakarta

\*e-mail korespondensi: [chandrautomo@aiska-university.ac.id](mailto:chandrautomo@aiska-university.ac.id)

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir dan remunerasi terhadap keinginan berpindah dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, yang dilakukan pada BPR&BKK Kabupaten Wonogiri, dengan populasi penelitian dari pegawai BPR&BKK Kabupaten Wonogiri sebanyak 150 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu dengan teknik cluster sampling (sampling area). Dalam penelitian ini, data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner serta menguji hipotesis menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian ini yaitu pengembangan karir dan remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di BPR&BKK Wonogiri. Pengembangan karir, gaji dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan berpindah pegawai di BPR&BKK Wonogiri dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

**Kata Kunci:** Kepuasan Kerja; Pengembangan karir; Remunerasi; Turnover Intention

**Abstract**

*The purpose of this study is to analyze the effect of career development and remuneration on the desire to move with job satisfaction as a mediation variable, which was conducted in BPR&BKK Wonogiri Regency, with a research population of 150 BPR&BKK employees in Wonogiri. The sampling technique used is cluster sampling technique (area sampling). In this study, data was collected by distributing questionnaires as well as testing hypotheses using path analysis. The results of this study show that career development and remuneration have a significant effect on employee job satisfaction at BPR&BKK Wonogiri. Career development, salary and job satisfaction have a negative and significant effect on the desire to change employees at BPR&BKK Wonogiri with job satisfaction as a mediating variable.*

**Keywords:** Job satisfaction; Career development; Remuneration; Turnover Intention

## PENDAHULUAN

Saat ini, perbankan adalah salah satu bisnis di bidang jasa keuangan yang sangat kompetitif. Bank berusaha mengatasi aspek persaingan ini dengan berbagai kekuatan, seperti jangkauan produk, keragaman keuntungan, dan layanan. Sumber daya manusia adalah komponen yang sangat penting bagi industri perbankan karena setiap karyawan adalah aset yang sangat penting yang harus dijaga agar tetap setia dan bekerja dengan baik untuk meningkatkan produktivitas dan mengembangkan potensi diri. Untuk memastikan bahwa operasi perusahaan berjalan dengan baik dan menghasilkan grafik yang meningkat dari waktu ke waktu.

Di tengah era globalisasi, industri perbankan melihat persaingan yang semakin ketat. Oleh karena itu, suatu perusahaan harus memiliki kemampuan yang unggul dan daya saing yang tinggi agar dapat bertahan dan bersaing dengan perusahaan lain. Untuk mendapatkan keuntungan dan tetap kompetitif, diperlukan sumber daya yang lebih baik. SDM adalah sumber daya yang sangat penting. Pengembangan dan ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas di sektor perbankan masih terbatas, sehingga menimbulkan persaingan antar bank untuk mempertahankan pegawai-pegawai yang bertalenta, sehingga mengakibatkan kurangnya sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga Indonesia memiliki tingkat *turnover* yang relatif tinggi (Waspodo dkk., 2013: 61).

Igbaria dan Greenhaus (1992) berpendapat bahwa pergantian karyawan dapat mempunyai konsekuensi yang serius bagi organisasi karena perusahaan mungkin mengalami kekurangan pekerja yang berkualitas di pasar tenaga kerja dan menimbulkan biaya. Biaya pelatihan untuk karyawan baru tinggi. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Roberts, Coulson, dan Chonko (1999) dalam Mulki dkk (2006), *turnover* karyawan di bidang pemasaran sangat penting dan akan berdampak pada perusahaan. Anggaran perekrutan dan pelatihan karyawan baru sangat besar, dan rata-rata kerugian produktivitas bisnis akibat *churn* juga tinggi.

Beberapa penelitian terdahulu mengenai keinginan berpindah, antara lain penelitian Rismayanti dkk (2018) menyatakan variabel kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap keinginan berpindah. Namun di tahun yang sama, hasil penelitian Nuansa dkk (2018) menyatakan jika kepuasan kerja tidak berpengaruh kepada keinginan berpindah. Riset ini membantu menciptakan kesenjangan yang memungkinkan bahwa kepuasan kerja menjadi variabel yang memediasi keinginan berpindah, sebagaimana penelitian Rukmini dan Hendrian (2017) mengungkapkan bahwa remunerasi, lingkungan kerja, dan pengembangan karier memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap keinginan berpindah. Oleh karena itu, belum ada penelitian yang mencoba mendekati mediator variabel kepuasan kerja, sehingga masih terdapat kesenjangan penelitian.

Dalam dunia bisnis, kepuasan kerja adalah faktor yang sangat penting karena memungkinkan karyawan untuk memaksimalkan kinerja mereka untuk mencapai tujuan perusahaan. Pengembangan profesional adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Pengembangan karir adalah kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan keterampilan mereka dan meningkatkan karir mereka. Karyawan di perusahaan dengan sistem perencanaan tenaga kerja yang baik memiliki lebih banyak kesempatan untuk bekerja sama dan berpartisipasi dalam perencanaan, pelatihan, dan pengembangan karir. Dengan kata lain, karyawan percaya bahwa penting bagi mereka untuk memaksimalkan bakat dan potensi mereka untuk kepentingan perusahaan dan memiliki peluang yang lebih besar untuk memanfaatkannya. Situasi seperti ini sering kali

menyebabkan peningkatan kepuasan karyawan, sehingga mengurangi ketidakhadiran karyawan, menurunkan turnover karyawan, mengurangi kecelakaan kerja, dan meningkatkan kualitas kerja (Asmawiyah, 2015:68).

Hasil penelitian Handoko dan Rambe (2018) menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja, yang bertentangan dengan temuan penelitian Al-Sharafi dkk. (2018) yang menemukan bahwa pengembangan karir tidak mempengaruhi kepuasan kerja. Sebaliknya, temuan penelitian Nugroho dan Kunartinah (2012) menemukan bahwa pengembangan karir memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan oleh organisasi untuk menjamin sumber daya manusia. Pendekatan ini membantu karyawan menetapkan tujuan dan keterampilan realistis yang dibutuhkan untuk posisi mereka dan membantu mereka mengembangkan minat, kebutuhan, dan pilihan karir mereka. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung berperilaku positif.

Strategi terbaik untuk meningkatkan kepuasan kinerja karyawan yaitu dengan memadukan remunerasi dengan kepuasan karyawan. Apabila program penghargaan dianggap sama bagi karyawan, maka akan lebih mudah bagi perusahaan untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan potensial untuk berkembang guna mencapai hasil yang memuaskan seiring dengan meningkatnya pekerjaan. Gaji karyawan sangat mempengaruhi kepuasan kerja, motivasi dan kinerja. Perusahaan yang menetapkan upah dengan standar hidup normal memungkinkan karyawannya bekerja secara maksimal. Memang benar optimalisasi kerja seorang pegawai sangat dipengaruhi oleh apakah gajinya memenuhi kebutuhan pokok minimal pegawai dan keluarganya (Nugroho & Kunartinah, 2014:92).

Kriswanti (2017) meneliti bahwa gaji memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, yang berarti bahwa semakin tinggi gaji, semakin tinggi kepuasan kerja. Namun, temuan ini tidak konsisten dengan temuan penelitian Mardiyanti dkk. (2018) yang menemukan bahwa gaji tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Asmawiyah (2015) melakukan penelitian terhadap karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Palopo dan menemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap seberapa puas mereka dengan pekerjaan mereka. Hal ini menyebabkan penelitian yang berbeda tentang pengaruh ketidakpastian kompensasi terhadap kepuasan kerja. Karena salah satu alasan utama orang bekerja adalah untuk menutupi biaya hidup, kompensasi memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Remunerasi yang lebih tinggi membantu karyawan mencapai tujuannya, menjadikan imbalan kerja sebagai bagian dari kehidupan karyawan, dan menciptakan rasa bahagia dalam bekerja..

Perusahaan Daerah BPR BKK Kabupaten Wonogiri terus berkembang dan sekarang memiliki 12 jaringan. Perusahaan BPR & BKK Wonogiri menyediakan layanan perbankan. Perbankan di Kabupaten Wonogiri terus berkembang setiap tahun, dan persaingan antar perusahaan semakin ketat. Untuk itu, para pengurus BPR&BKKtelah mengambil langkah-langkah untuk menjamin kelangsungan dan keberhasilan pengembangan dunia usaha di daerah, antara lain dengan memberikan kemudahan pembiayaan kepada PNS, TNI/Polri, pensiunan, pegawai swasta, dan UMKM serta pedagang kecil (pedagang kaki lima). Tingginya tingkat persaingan ini menantang pegawai untuk bekerja maksimal. Namun permasalahannya adalah permintaan pekerjaan dan tunjangan yang tersedia tidak seimbang sehingga menyebabkan pekerja ingin berganti pekerjaan.

## **LANDASAN TEORI**

### **Pengembangan Karir**

Menurut Mangkunegara (2014:82), pengembangan karir adalah kegiatan pribadi yang membantu karyawan merencanakan karir masa depan mereka dalam suatu perusahaan. Tujuan dari pengembangan karir ini adalah untuk memastikan bahwa baik perusahaan maupun karyawan yang terkait dengannya dapat mencapai pertumbuhan yang optimal. Untuk mencapai karir yang diinginkan, orang dapat mengembangkan karir mereka melalui berbagai kegiatan yang dikenal sebagai pengembangan karir (Rivai, 2015:112).

Pengembangan profesi dapat didefinisikan sebagai serangkaian kegiatan kerja yang berbeda yang saling melengkapi dan berkontribusi pada hubungan jangka panjang yang signifikan. Pengembangan karir adalah proses pengembangan diri di mana seseorang berusaha untuk mencapai tujuan karirnya. Menurut Siagian (2014:79), pengembangan karir terjadi ketika karyawan ingin bekerja untuk perusahaan lebih lama hingga pensiun.

Berdasarkan definisi di atas, kita dapat mengatakan bahwa pengembangan karir adalah suatu kegiatan perencanaan karir yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan di masa depan. Titik awal pengembangan karir dimulai dari karyawan itu sendiri, dan perusahaan hanya memungkinkan setiap karyawan untuk mengembangkan karirnya. Setiap karyawan mempunyai hak untuk mengembangkan atau memajukan karirnya.

### **Remunerasi**

Remunerasi adalah paket yang dibayarkan organisasi/perusahaan kepada karyawannya sebagai imbalan atas mempekerjakan mereka (Wibowo, 2016:127). Remunerasi merupakan suatu upaya untuk mengakui usaha atau kerja yang dilakukan seseorang. Menurut Handoko (2014:83) remunerasi adalah pemberian pembayaran finansial kepada karyawan atas pekerjaan yang dilakukan dan merupakan pendorong kinerja aktivitas di masa depan. Pembayaran tidak hanya memberikan penghargaan terhadap kinerja, namun juga memiliki tujuan jangka panjang untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan.

Mengelompokkan remunerasi menjadi dua, yaitu: Remunerasi intrinsik adalah perasaan kepuasan diri yang dicapai oleh seseorang yang telah melakukan pekerjaannya dengan baik dan mencapai tujuan tertentu, seperti tambahan tanggung jawab, pengayaan pekerjaan, dan peningkatan usaha. Remunerasi eksternal meliputi remunerasi yang dibayarkan kepada pegawai dalam bentuk finansial seperti gaji, iuran dan bonus, imbalan tidak langsung seperti BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan, remunerasi liburan dan imbalan non finansial berupa ruang kerja yang nyaman dan meja kerja yang sesuai, perlengkapan, sekretaris pribadi serta jabatan khusus.

### **Kepuasan Kerja**

Robbin (2015:73) mengatakan kepuasan kerja adalah perasaan seseorang tentang pekerjaan mereka, yang menunjukkan perbedaan antara bonus yang diterima seorang karyawan dan bonus yang diharapkan akan diterima. Kepuasan kerja adalah keadaan emosi positif yang dikaitkan dengan evaluasi pengalaman kerja (Mathis dan Jackson, 2014:128). Menurut Sunyoto (2015:67), kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai keadaan emosi yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dialami oleh seorang karyawan saat mereka bekerja di tempat kerja mereka. Namun, menurut Mangkunegara (2014:94), kepuasan kerja dikaitkan dengan sejumlah faktor, termasuk tingkat ketidakhadiran, usia, tingkat pekerjaan, dan ukuran perusahaan. Selain itu, kepuasan kerja dikaitkan

dengan ketidakhadiran, pergantian tenaga kerja, produktivitas, kecelakaan kerja, dan pergantian tenaga kerja (Sunyoto, 2015:68).

Mangkunegara (2014:96) berpendapat bahwa dua faktor yang dapat dirangkum dipengaruhi oleh kepuasan kerja: (1) Faktor pegawai, terutama kecerdasan (IQ), keahlian khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, pekerjaan hidup, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap dalam bekerja; (2) Faktor yang terkait dengan pekerjaan, seperti jenis pekerjaan, struktur organisasi, status, jabatan, kualitas pengawasan.

### **Keinginan berpindah (*turnover intention*)**

Keinginan berpindah merupakan keadaan dimana seorang karyawan ingin meninggalkan suatu perusahaan atau organisasi dan mencari pekerjaan yang lebih baik di tempat lain. Menurut Elci dkk., (2015:93), niat berpindah merupakan kemungkinan seseorang akan meninggalkan pekerjaan di masa yang akan datang. Menurut Jackson dan Mathis (2014:174), *turnover* juga dapat didefinisikan sebagai proses dimana karyawan meninggalkan organisasi dan perlu diganti. Pengeluaran yang tinggi adalah hasil dari pendapatan yang tinggi. Peningkatan biaya ini disebabkan oleh penurunan produktivitas, penurunan efisiensi tenaga kerja, peningkatan waktu yang dihabiskan untuk pelatihan dan penerimaan karyawan baru, dan biaya tidak langsung lainnya. Dalam penelitian ini, keinginan berpindah didefinisikan sebagai keinginan karyawan untuk mengubah pekerjaan mereka atau mencari pekerjaan yang lebih baik di tempat lain.

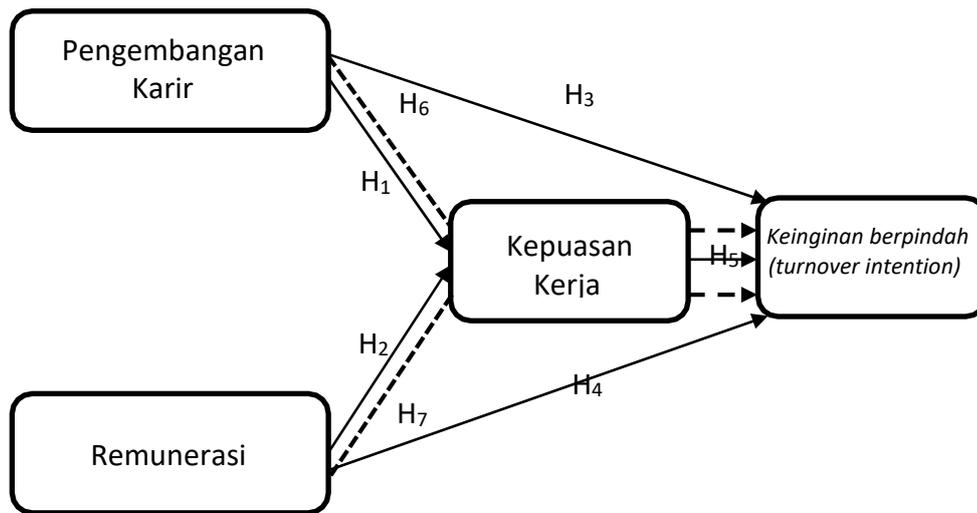
Seperti yang dinyatakan oleh Ajzen dan Fishbein (2014:83), niat seseorang untuk berperilaku didasarkan pada sikapnya terhadap perilaku tersebut, serta norma subjektif yang terkait dengan perilaku tersebut. Pada saat yang sama, norma subjektif berasal dari keyakinan normatif subjektif tentang konsekuensi perilaku, dan umpan balik dari perilaku itu sendiri membentuk keyakinan normatif yang dihasilkan dari perilaku tersebut. Niat adalah keadaan di mana seseorang melakukan suatu perilaku tertentu. Pengetahuan (keyakinan) tentang objek dan sikap terhadapnya terkait dengan niat berperilaku. Perilaku itu sendiri merupakan ekspresi konkret dari niat tersebut.

Menurut Fishbein dan Ajzen (2014:92) berpendapat bahwa teori pembentukan perilaku berdasarkan hubungan antara sikap, keyakinan, dan niat individu. Keyakinan dikelompokkan sebagai aspek kognitif yang mengacu pada pendapat, pengetahuan, dan keyakinan individu tentang suatu subjek. Sikap diklasifikasikan sebagai aspek afektif yang mengacu pada perasaan individu terhadap suatu objek dan penilaiannya terhadap objek tersebut. Niat tergolong dalam aspek yang mewakili niat individu untuk berperilaku (*behavioral niat*) dan tindakan ketika bersentuhan langsung dengan suatu objek. Dalam masalah *turnover* karyawan, *turnover* karyawan diartikan sebagai dikeluarkannya seseorang dari keanggotaan suatu organisasi bersamaan dengan pemberian remunerasi finansial oleh organisasi yang bersangkutan.

Merujuk dari berbagai definisi di atas, maka dapat kita tarik simpulkan bahwa perpisahan merupakan apabila seorang pegawai dengan sukarela atau terpaksa meninggalkan atau pensiun dari suatu perusahaan, dengan imbalan atau imbalan cuti sesuai dengan peraturan pemerintah.

### **PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

Untuk memberikan pedoman dan mendapatkan ilustrasi yang lebih jelas dalam penelitian ini, peneliti mengembangkan kerangka berpikir sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

## HIPOTESIS

### 1. Dampak pengembangan karir terhadap kepuasan kerja

Karena karir merupakan prasyarat untuk kepuasan kerja karyawan dan memainkan peran penting dalam pencapaian tujuan bisnis, organisasi atau perusahaan menggunakan pendekatan formal yang dikenal sebagai pengembangan karir. Semua karyawan ingin memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi yang diimbangi dengan prestasi kerja yang baik sehingga dapat mencapai hasil yang diharapkan. Pada hakikatnya, kepuasan kerja yang tinggi adalah hasil dari perilaku kerja yang baik dan manajemen waktu yang efektif. Hasil dari studi Handoko dan Rambe (2018) dan Diawati dan Sugesti (2015) menunjukkan bahwa pengembangan karir memengaruhi kepuasan kerja. Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Kepuasan kerja karyawan BPR & BKK Wonogiri dipengaruhi secara signifikan oleh pengembangan karir.

### 2. Dampak remunerasi terhadap kepuasan kerja

Remunerasi memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kepuasan kinerja karyawan. Hal ini bertujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Apabila semakin tinggi gaji maka tujuan karyawan akan tercapai, sehingga remunerasi kerja menjadi bagian dari kehidupan karyawan, dan semakin banyak pula kebahagiaan dalam bekerja. Kriswanti (2017) menemukan bahwa kompensasi memengaruhi kepuasan kerja; lebih tinggi kompensasi, lebih tinggi kepuasan kerja. Oleh karena itu, hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H<sub>2</sub> : Remunerasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BPR&BKK Wonogiri.

### 3. Dampak pengembangan karir terhadap *keinginan berpindah*

Pengembangan karir adalah kebutuhan tertinggi pegawai dalam meniti karir untuk memuaskan keinginan dan kebutuhannya, karena kebutuhan tersebut hanya dapat terpuaskan jika telah terpuaskan. aktualisasi. Semakin tinggi keinginan seorang pegawai untuk berkembang pada tingkat yang lebih rendah maka kinerjanya akan semakin tinggi, karena tujuan pengembangan pribadi adalah kesuksesan profesional dan karir.

Manajemen sumber daya manusia memerlukan sistem pengembangan karir yang menarik untuk mempertahankan dan memotivasi karyawan dengan etika kerja yang lebih baik. Peningkatan produktivitas berkorelasi positif dengan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia. Hasil dari Hafiz et al. (2016) menunjukkan bahwa niat karyawan untuk keluar dipengaruhi oleh pengembangan karir. Hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

H<sub>3</sub> : Pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap *keinginan berpindah* pada karyawan BPR&BKK Wonogiri.

#### 4. Dampak remunerasi terhadap *keinginan berpindah*

Upah, menurut Marwansyah (2014:269), adalah jumlah uang yang diberikan kepada pekerja sebagai kompensasi atas pekerjaan atau kontribusi mereka kepada perusahaan. Remunerasi adalah apa yang diberikan kepada seorang karyawan sebagai imbalan atas kerja mereka untuk organisasi. Remunerasi dapat berupa imbalan yang diberikan kepada seorang pegawai sebagai imbalan atas kerja mereka untuk organisasi, atau imbalan yang diberikan oleh suatu organisasi atau perusahaan kepada seorang pegawai sebagai imbalan atas apa yang telah diberikan oleh pegawai tersebut kepada organisasi atau perusahaan tersebut. Remunerasi juga dapat didefinisikan sebagai apa yang diberikan oleh seorang pegawai kepada organisasi atau perusahaan. Penemuan Palupi (2018) menemukan bahwa remunerasi memengaruhi keinginan berpindah secara positif dan signifikan. Akibatnya, hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H<sub>4</sub> : Remunerasi memiliki pengaruh signifikan terhadap *keinginan berpindah* pada karyawan BPR&BKK Wonogiri.

#### 5. Dampak kepuasan terhadap *keinginan berpindah*

Karena kepuasan kerja adalah faktor penting bagi perusahaan, karyawan diharapkan dapat memberikan kontribusi terbaik mereka untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah pengembangan karir, yang merupakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilan yang memungkinkan mereka mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi pada pekerjaan mereka saat ini. Karyawan yang bekerja untuk perusahaan yang memiliki sistem perencanaan tenaga kerja yang baik lebih cenderung untuk berpartisipasi dalam program pengembangan karir. Karyawan Anda harus menerima pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan mereka. Ini menunjukkan bahwa karyawan melihat banyak peluang dan potensi yang dimiliki perusahaan. Keadaan ini seringkali menyebabkan karyawan menjadi lebih puas, yang pada gilirannya mengarah pada penurunan turnover, kecelakaan kerja, dan kualitas kerja (Asmawiyah, 2015: 68). Kepuasan kerja memiliki efek yang positif dan signifikan terhadap keinginan untuk pindah. Akibatnya, hipotesis berikut dapat diambil:

H<sub>5</sub> : Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap *keinginan berpindah* pada karyawan PD. BPR BKK Wonogiri.

#### 6. Dampak pengembangan karir terhadap keinginan berpindah dengan kepuasan sebagai variabel mediasi

Flippo (2015:83) menyatakan bahwa pengembangan karir dapat didefinisikan sebagai kumpulan aktivitas kerja yang berbeda tetapi saling melengkapi yang memiliki dampak pada kehidupan seseorang dalam jangka panjang. Pengembangan karir adalah upaya seseorang untuk mencapai tujuan karirnya. Karena karyawan ingin bekerja untuk waktu yang lama di perusahaan mereka hingga mereka pensiun, itu disebut pengembangan karir (Siagian 2014).

Tujuan program karir adalah untuk mencocokkan kebutuhan dan tujuan karyawan dengan peluang kerja saat ini dan masa depan perusahaan (Rivai, 2015:112). Oleh karena itu, sistem pengembangan

karir yang baik akan membantu karyawan menemukan kebutuhan karir mereka dan menyelaraskan kebutuhan mereka dengan tujuan perusahaan. Ini akan menghasilkan kepuasan kerja bagi karyawan. Rismayanti dkk. (2018) menemukan bahwa pengembangan karir memiliki dampak tidak langsung terhadap keinginan berpindah, dengan kepuasan kerja sebagai faktor mediasi. Akibatnya, hipotesis penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

H<sub>6</sub> : Pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap *keinginan berpindah* pada karyawan PD. BPR BKK Wonogiri dengan kepuasan sebagai variabel mediasi.

7. Dampak remunerasi terhadap keinginan berpindah dengan kepuasan sebagai variabel mediasi Menurut Handoko (2014:83) Remunerasi adalah pemberian pembayaran finansial kepada pegawai atas pekerjaan yang dilakukan dan memberikan insentif untuk melakukan aktivitas di masa depan. Penggajian ditujukan tidak hanya untuk mencapai pengakuan atas jasa yang diberikan, tetapi juga untuk mencapai tujuan jangka panjang yaitu lebih meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Mathis dan Jackson (2014: 182) menemukan bahwa alasan mengapa karyawan secara sukarela berhenti dari pekerjaannya adalah karena ketidakpuasan kerja, kurangnya tantangan dalam pekerjaan, peluang untuk berkarir, gaji, pengawasan, dan bahkan lokasi, mereka berpendapat bahwa hal ini disebabkan oleh faktor seperti geografi dan tekanan. Temuan Rukmini dan Hendriani (2017) menyatakan bahwa remunerasi mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap keinginan berpindah melalui kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, oleh karena itu hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H<sub>7</sub> : Remunerasi memiliki pengaruh terhadap keinginan berpindah pada karyawan PD BPR BKK Wonogiri dengan kepuasan sebagai variabel mediasi.

## **METODE PENELITIAN**

### **1. Populasi dan Sampel data**

Penelitian ini melibatkan seluruh pegawai BPR&BKK Kabupaten Wonogiri yang berjumlah 185 orang, dan sampelnya diambil melalui teknik cluster sampling (sampling area). Berdasarkan perhitungan di atas, sampel yang cukup besar adalah 150 orang.

### **2. Jenis dan Sumber Data**

Penelitian ini menggunakan gabungan data anatar data kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif adalah data yang diungkapkan dengan kata-kata, bukan angka, sedangkan informasi kuantitatif merupakan suatu bentuk informasi yang bisa diukur/dihitung secara langsung, baik berupa angka-angka maupun keterangan atau uraian yang dinyatakan dalam angka-angka. Data kualitatif dikuantifikasi menggunakan skala Likert.

Sumber data penelitian ini yaitu menggunakan data primer yang dikumpulkan peneliti dengan menggunakan kuesioner pada saat pengumpulan data. Responden diminta menjawab pertanyaan tentang pengembangan karir, remunerasi, kepuasan kerja, dan niat berpindah. Seluruh responden mengembalikan kuesioner untuk diuji validitas dan reliabilitasnya.

### **3. Metode Analisis Data**

Metode analisis dalam penelitian yaitu menggunakan analisis jalur (*path analysis*).

## HASIL ANALISIS

### 1. Hasil Uji Validitas

Hasil analisis validitas variabel Pengembangan Karir, Remunerasi, Kepuasan Kerja, dan Keinginan berpindah menunjukkan nilai signifikansi prob  $< 0,05$ , yang berarti instrumen penelitian secara keseluruhan dapat diterima.

### 2. Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diketahui pengembangan karir (0,721), remunerasi (0,730), kepuasan kerja (0,734), dan keinginan berpindah (0,727) dihitung menggunakan alpha Cronbach. Variabel seperti pengembangan karir, remunerasi, kepuasan kerja, dan keinginan berpindah dinilai dapat diandalkan berdasarkan item standar  $> 0,60$ .

### 3. Analisis Regresi

Berdasarkan perhitungan, diperoleh hasil sebagai berikut:

$$I = 0,320X_1 + 0,267X_2 + 0,892$$

Berdasarkan hasil perhitungan maka nilai estimasi Persamaan 2 :

$$Y = -0,202X_1 + 0,196X_2 + 0,216I + 0,904$$

### 4. Uji validitas pengaruh (Uji t)

Hasil uji t menunjukkan bahwa, dengan probabilitas  $< 0,05$ , pengembangan karir (X1) mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (I), remunerasi (X2) mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (I), dan pengembangan karir (X1), remunerasi (X2), dan kepuasan kerja karyawan (I) mempengaruhi keinginan berpindah (Y).

### 5. Uji Mediasi sobel test

Hasil uji mediasi dengan sobel test menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keinginan berpindah dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dan pengaruh tidak langsung terhadap keinginan berpindah dengan kepuasan pelanggan sebagai variabel mediasi. H0 ditolak karena nilai thitung -1,992 kurang dari -1,96 dan nilai signifikansi 0,047 kurang dari 0,05.

### 6. Uji eksistensi model (Uji F)

Menurut hasil uji F, probabilitas F statistik pada model terestimasi sebesar 0,000, yang menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir, kompensasi, dan kepuasan kerja secara keseluruhan memengaruhi keinginan berpindah.

### 7. Uji Koefisien Determinasi

Menurut hasil analisis uji R Square (R<sup>2</sup>) sebesar 0,165, variabel pengembangan karir, remunerasi, dan kepuasan kerja memengaruhi 16,5% variabel keinginan berpindah (turnover intention). Variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini memengaruhi 63,5% variabel keinginan berpindah.

## PEMBAHASAN

### 1. Dampak pengembangan karir terhadap kepuasan kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan BPR & BKK Wonogiri sangat dipengaruhi oleh pengembangan karir. Penemuan ini sejalan dengan hasil studi Handoko dan Rambe (2018) yang menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pendekatan resmi perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusia adalah pengembangan karir, yang dianggap sebagai cara perusahaan memenuhi kebutuhan dan kepuasan kerja karyawannya. Karir sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan menginginkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi karena kepuasan kerja berhubungan dengan hasil yang diharapkan. Pada dasarnya, kepuasan kerja adalah hasil dari manajemen perilaku yang baik.

### 2. Dampak remunerasi terhadap kepuasan kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai BPR&BKKWonogiri. Penelitian Kriswanti (2017) menyetujui temuan ini, yang menemukan bahwa tingkat kepuasan seseorang dengan pekerjaan mereka secara signifikan dipengaruhi oleh gaji mereka. Gaji yang tinggi meningkatkan kepuasan karyawan.

Untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai, kompensasi membantu mereka memenuhi kebutuhan hidup mereka. Oleh karena itu, kemungkinan karyawan mencapai tujuan mereka lebih besar jika mereka menerima gaji yang lebih tinggi. Oleh karena itu, karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka ketika mereka menerima kompensasi sebagai bagian dari harapan mereka.

### 3. Dampak pengembangan karir terhadap *keinginan berpindah*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keinginan karyawan untuk berpindah ke BPR&BKKWonogiri dipengaruhi oleh perkembangan karir mereka. Hasil ini sejalan dengan temuan Hafiz et al. (2016), yang menyatakan bahwa keinginan karyawan untuk berpindah berdampak pada pengembangan karir.

Pengelolaan sumber daya manusia adalah komponen penting dalam pengembangan karir, yang bertujuan untuk mengevaluasi, menarik, dan mempertahankan karyawan sambil menciptakan standar kerja yang tinggi. Kualitas dan kuantitas sumber daya manusia berkorelasi langsung dengan pengembangan produktivitas.

### 4. Dampak remunerasi terhadap *keinginan berpindah*

Menurut hasil penelitian, kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keinginan karyawan BPR&BKKWonogiri untuk pindah. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Palupi (2018), faktor reward memengaruhi keinginan berpindah secara signifikan dan positif.

Remunerasi juga dapat berarti imbalan atau penghargaan langsung atau tidak langsung, finansial atau non-finansial, yang diberikan kepada seorang karyawan sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan (Marwansyah, 2014: 269).

### 5. Dampak kepuasan terhadap *keinginan berpindah*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keinginan karyawan BPR&BKKWonogiri untuk berpindah. Kepuasan kerja dan keinginan untuk pindah memiliki efek yang positif dan signifikan.

Karena karyawan diharapkan dapat memberikan kontribusi yang paling besar untuk mencapai tujuan perusahaan, kepuasan kerja adalah hal yang sangat penting bagi perusahaan. Salah satu

faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah pengembangan karir; ini memberi karyawan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan mereka dan maju ke tingkat yang lebih tinggi dalam pekerjaan mereka. Pekerja yang bekerja di perusahaan dengan sistem perencanaan SDM yang baik memiliki peluang yang lebih besar untuk berpartisipasi dalam merencanakan karir mereka juga.

#### **6. Dampak pengembangan karir terhadap *keinginan berpindah* dengan kepuasan sebagai variabel mediasi**

Hasilnya menunjukkan bahwa pengembangan karir dapat memengaruhi keinginan berpindah sebagai variabel mediasi secara signifikan. Studi Rismayanti dkk (2018) menemukan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi secara tidak langsung oleh pengembangan karir.

Tujuan program karir adalah untuk mencocokkan kebutuhan dan tujuan karyawan dengan peluang karir saat ini dan masa depan perusahaan. Oleh karena itu, upaya untuk membuat sistem pengembangan karir yang efektif dapat membantu karyawan menentukan kebutuhan karir mereka dan menyelaraskan kebutuhan mereka dengan tujuan perusahaan (Rivai, 2015:112).

#### **7. Dampak remunerasi terhadap *keinginan berpindah* dengan kepuasan sebagai variabel mediasi**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keinginan berpindah sebagai variabel mediasi. Ini disebabkan oleh fakta bahwa pendapatan karyawan sangat relatif terhadap kompensasi mereka. Oleh karena itu, kepuasan kerja karyawan tidak mempengaruhi hubungan antara kompensasi dengan keinginan berpindah. Hasilnya bertentangan dengan penelitian Rukmini dan Hendrian (2017), yang menyatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap keinginan untuk pindah dan tingkat kepuasan karyawan.

Remunerasi adalah suatu bentuk kompensasi finansial yang diberikan kepada seorang pekerja atas pekerjaan yang telah mereka lakukan dan digunakan sebagai motivasi bagi mereka untuk melakukan hal yang sama di masa depan (Handoko, 2014:83). Bukan hanya sebagai pengakuan atas kinerja, kompensasi dimaksudkan untuk meningkatkan kepuasan karyawan dalam jangka panjang. Menurut Mathias dan Jackson (2014:182), beberapa alasan karyawan sukarela meninggalkan pekerjaannya adalah tekanan, lokasi geografis, gaji, ketidakpuasan kerja, pengawasan, peluang yang lebih baik di tempat lain, dan ketidakpuasan kerja.

### **SIMPULAN**

Penelitian ini menunjukkan bahwa peran organisasi dalam pengembangan karir karyawan memberikan kontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan, remunerasi meningkatkan kepuasan kerja karyawan, pengembangan karir mengurangi keinginan berpindah pada karyawan, peningkatan remunerasi mengurangi keinginan berpindah pada karyawan dan upaya peningkatan kerja pengurangan yang memuaskan keinginan berpindah pada karyawan. Upaya peningkatan pengembangan karir menurunkan keinginan berpindah karyawan melalui kepuasan kerja, upaya penghargaan tidak mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap keinginan berpindah pada karyawan melalui kepuasan kerja. Saran untuk peneliti selanjutnya juga harus menguji apakah hasil ini dapat digeneralisasikan dengan menggunakan ukuran objektif kepemimpinan ramah lingkungan dan pengembangan teknologi.

## DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Ajzen, I & Fishbein, M. 2014. *Belief, Attitude, Intention, and Behavior: An Introduction to Theory and Research*. MA: Addison-Wesley.
- Al Hafiz, M. W. S. (2016, June). Youth, Women, Netizen. Marketeers.
- Al-Sharafi, H; Hassan, M.E.M dan Alam, S.S. 2018. The Effect of Training and Career Development on Employees Retention –A Study on the Telecommunication Organizations in Yemen. *The Journal of Social Sciences Research*. 1(2), p. 420-430, DOI: 10.32861/jssr.spi2.420.430.
- Andini, Rita. 2014. Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Tesis Magister Manajemen*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Arikunto, Suharsimi. 2016, *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Asmawiyah. 2015. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Palopo. *Jurnal Economix*. Vol. 3, No.1, p. 58-69.
- Budiyono. 2014. *Statistik Untuk Penelitian*, Sebelas Maret University Press, Surakarta. Elci, Meral., Irge Sener, Seval Aksoy, & Luifihak Alpk. 2015. The Impact of Ethical
- Danang Sunyoto. 2015. Strategi Pemasaran. Yogyakarta : Center for Academic Publishing Service (CAPS)
- Hani, T. Handoko. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :BPFE-Yogyakarta.
- Leadership and Leadership Effectiveness on Employees turnover intention: The Mediating Role of Work Related Stress. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Vol.58, pp. 289–297.
- Ghozali, Imam. 2016. *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, D.S dan Rambe, M.F. 2018. Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja. *Manenggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol. 1, No.1, p.31-45.
- Igbaria, M., & Greenhaus, J. H. (1992). Determinants of MIS Employees' Turnover Intentions: A Structural Equation Model. *Communications of the ACM*. <https://doi.org/10.1145/129630.129631>
- Kriswanti. 2017. Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi Empirik pada Kantor BBWS Pemali Juana). *Seminar Nasional dan Call for Paper 2017*. Semarang: Pascasarjana STIE Dharmaputra Semarang.
- Mardiyanti, O.A; Utami, H.N dan Prasetya, A. 2018. The Effect of Financial Compensation and Non Financial Compensation on Employees' Performance through Job Satisfaction as an Intervening Variable (Study on Permanent Employees of PT. Citra Perdana Kendedes in Malang, East Java). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 62, No. 1, p. 135-144.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Alfabeta, Bandung.
- Mathis, Robert & Jackson, John. 2014. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Muchinsky, P M. 2015. Emotions in The Workplace: The Neglect of Organizational Behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 21: 801- 805.

- Nuansa, R; Thatok, A dan Siti, N. 2018. The Role of Organizational Commitment Mediation on The Effect of Person-Organization fit and Job Satisfaction to Turnover Intention.
- Roberts, J. A., Coulson, K.R., & Chonko, L. B. 1999. Salesperson Perceptions of Equity and Justice and Their Impact on Organizational Commitment and Intent to Turnover. *Journal of Marketing Theory and Practice* Vol.7 No. 1
- RJOAS*. 2(74). DOI <https://doi.org/10.18551/rjoas.2018-02.05>.
- Nugroho, A.D dan Kunartinah. 2014. Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi pada PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*. Vol. 19, No. 2, p. 153-169.
- Rukmini, E dan Hendriani, S. 2017. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja dan *Turn Over Intention* (Studi pada Karyawan MNC Bank Wilayah Sumatera). *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*. Vol. IX, No. 1, p. 645-661.
- Rismayanti, R.D; Al Musadieq, M dan Aini, E. K. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap Pg Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 61, No. 2, p. 127-136.
- Stephen, Robbins (2015), *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sondang P. Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Alfabeta.
- Tjahjono, H. K., Prasetyo, F., & Palupi, M. (2018). Kepemimpinan transformasional pada organizational citizenship behavior dan komitmen afektif. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 11(2), 217-232.
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- Waspodo, A. A. WS; Handayani, N. C dan Paramita, W. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT. Unitex di Bogor. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*. Vol. 4, No.1, p. 97-115.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.