

PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP *TURNOVER INTENTION* YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA (Studi pada PT. Victory International Futures Malang)

Anggy Elfa Nurliawan¹, Wahyu Wulandari^{2*}, Alfiana³

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widyagama Malang, Email :
anggielfan@gmail.com

²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widyagama Malang

³Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widyagama Malang

Presenting Author: anggielfan@gmail.com;

*Corresponding Author: ndari.sodik@gmail.com

Abstrak

Perusahaan sebagai organisasi selalu mengalami perkembangan dari masa ke masa. Suatu perusahaan yang bergerak dalam manufaktur, bidang jasa maupun manufaktur pasti didalam perusahaan tersebut terdapat karyawan. Karyawan yang kompeten mempunyai peran penting dalam sebuah organisasi, sehingga organisasi bisa berkembang menjadi lebih besar. Tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu mengetahui pengaruh dari variabel-variabel yang berkaitan. Kuantitatif explanatory research ialah metode yang peneliti gunakan. Hasil penelitian yang telah dilakukan yaitu Kompetensi dan Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Victory International Future di Kota Malang, Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan, Kompetensi dan Pengembangan Karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan, Kompetensi dan Pengembangan Karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* yang dimediasi kepuasan kerja pada karyawan.

Kata Kunci: Kompetensi, Pengembangan Karir, Turnover Intention, Kepuasan kerja

Abstract

The company as an organization always experiences development from time to time. A company engaged in manufacturing, service and manufacturing, there must be a work in the company. Competent employees have an important role in an organization, so that organization can develop to be bigger. The purpose of this study is to find out the influence of related variables. Quantitative explanatory research is the method that researchers use. The results of the research that has been carried out, namely Competence and Career Development, have a positive and significant effect on job satisfaction in PT. Victory International Future in Malang City, Job satisfaction has a negative and significant effect on turnover intention in employees, Competence and Career Development have a negative and significant effect on turnover intention in employees, Competence and Career Development have a negative and significant effect on turnover intention mediated by job satisfaction in employees.

Keywords: Competence, Career Development, Turnover Intention, Job satisfaction

PENDAHULUAN

Dewasa ini, banyaknya persaingan yang terjadi antar perusahaan menjadi lebih baik dari perusahaan yang lain. Karyawan menjadi faktor utama dalam menjaga eksistensi perusahaan, maka perlu memperhatikan pengembangan karir agar semangat karyawan untuk bekerja di perusahaan terus terjaga dengan baik. Faktor penentu keberhasilan perusahaan salah satunya dapat dilihat dari seberapa besar tingkat perusahaan mengendalikan tingkat *turnover intention* karyawan.

Turnover intention karyawan secara nyata telah mengubah sudut pandang yang dimana karyawan tersebut berniat untuk meninggalkan suatu tempat kerja atau perusahaan (Liang, 2018). *Turnover intention* seringkali diartikan sebagai suatu konsep yang dilakukan karyawan untuk melakukan pengunduran diri dengan cara yang sukarela maupun dilakukan dengan cara tidak sukarela yang terjadi pada suatu organisasi yang biasanya didasari oleh ketidakpuasan karyawan terhadap kinerja perusahaan. *Turnover intention* yang tinggi dapat menyebabkan kemunduran yang serius bagi perusahaan, karena perusahaan tersebut kekurangan akan sumber daya manusia. Apabila perusahaan tidak segera menindak lanjuti permasalahan ini akan mengakibatkan produktifitas dan kualitas layanan menurun tentu saja ini dapat mempengaruhi omset perusahaan (Alkahtani, 2018).

Devi (2021) mengungkap bahwa tingkat *turnover intention* yang tinggi akan menyebabkan perusahaan dipandang sebagai perusahaan yang kurang berhasil dalam mencapai tujuan utama dikarenakan tidak dapat memberikan kesejahteraan karyawannya. *Turnover intention* dapat dilihat dari beberapa indikator adapun indikator-indikator yang dimaksudkan yaitu kesempatan pekerjaan alternatif yang dirasakan, harapan pekerjaan, dan keinginan berhenti (Kumar dan Govindarajo, 2014). Oleh karena itu, perusahaan juga harus memperhatikan bagaimana menekan *turnover intention* dengan melihat kompetensi yang dimiliki oleh karyawan.

Kompetensi dapat diartikan sebagai suatu pengukur mengenai kapasitas yang dimiliki oleh seseorang, yang dimana dalam kepemilikan kompetensi tersebut memberikan dampak yang baik yaitu dapat memenuhi suatu syarat dalam pekerjaan yang terdapat dalam suatu perusahaan sehingga sesuai dengan apa yang hendak diharapkan. Adapun pendapat lain mengenai kompetensi yang dikemukakan oleh Agustian et al. (2018) mengatakan bahwa kompetensi dijadikan sebagai suatu kemampuan yang dimana kemampuan tersebut dimiliki seseorang yang berbeda dengan orang lain untuk dapat melakukan suatu tugas atau pekerjaan yang dilandasi dengan pengetahuan maupun ketrampilan yang dimilikinya dan dikung oleh sikap kerja, dengan demikian apabila semakin baik kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut maka semakin baik pula kompetensinya.

Pengembangan karir bagi seorang karyawan merupakan suatu bentuk penghargaan dari segala proses yang telah dilakukan. Busro (2018) mendefinisikan karir sebagai proses seorang karyawan yang memiliki usaha atau suatu aktivitas yang didalamnya terdapat tujuan yang ingin dicapai, pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi maupun karirnya serta alur jabatan. Pengembangan karir yang dilakukan oleh karyawan dengan baik maka juga akan memperoleh hak yang lebih baik pula dibandingkan dengan hak yang diperoleh sebelumnya, hak yang dimaksud tersebut meliputi segi non-material maupun material yaitu seperti peningkatan fasilitas, pendapatan dan lainnya (Putra et al., 2020).

Penelitian yang sebelumnya yang telah dilakukan penelitian oleh Sugianto (2022) menunjukkan hasil yaitu mengenai pengembangan karir mempunyai pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, dalam penelitiannya diungkapkan bahwa selain kompetensi karyawan akan mempertahankan pekerjaannya jika memiliki pengembangan karir yang jelas, karir yang jelas akan membuat karyawan berfikir ulang untuk keluar dari perusahaan

mengingat dunia kerja mempunyai persaingan yang semakin sulit. Silen (2016) mengemukakan dengan adanya pengembangan karir di sebuah perusahaan mengakibatkan karyawan bertahan dan dapat memperoleh kepuasan kerja.

Kepuasan kerja yang terdapat dalam pekerjaan ialah suatu kepuasan kerja yang memperoleh penempatan, peralatan, pujian hasil kerja, perlakuan suasana yang baik yang kepuasan tersebut dapat dinikmati oleh karyawan dalam suatu perusahaan. Pendapat lain yang dikemukakan oleh Sudaryo, Aribowo dan Sofiati (2018) bahwa seseorang akan merasa dirinya puas apabila dalam pekerjaannya tidak terjadi suatu kendala maupun tidak ada perbedaan kondisi yang diinginkan dengan kondisi aktual. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin banyaknya kekurangan dan banyak hal penting yang diinginkan maka ketidakpuasan akan keinginannya semakin besar pula.

Kasus *turnover intention* yang sering meningkat dikalangan perusahaan juga dialami oleh PT. Victory International Futures. Perusahaan telah memfasilitasi peningkatan kompetensi para karyawan dengan melakukan pembekalan dan pelatihan seputar dunia saham, sehingga karyawan memiliki kapasitas untuk bekerja di perusahaan. Perusahaan juga melakukan pengembangan karir bagi karyawan yang memiliki kompetensi serta kemampuan yang dirasa penting bagi kemajuan perusahaan, namun tetap banyak karyawan yang memiliki keinginan untuk pindah atau berhenti dari PT. Victory International Futures.

Roseman (2017) angka *turnover intention* yang tinggi dalam perusahaan dapat dilihat jika nilainya >10%. Menurut Rachma dan Pikanthi (2020), tingginya tingkat *turnover intention* juga dipengaruhi dari adanya pilihan pekerjaan lain yang mengakibatkan karyawan meninggalkan pekerjaannya. Apabila dari setiap karyawan sudah mulai muncul rasa ingin untuk keluar dari perusahaan yang ditempati, ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki ketidakpuasan terhadap perusahaan yang di tempatnya baik dari segi kinerja maupun dari segi pengalaman dalam melakukan pekerjaan. Tingkat kompetensi yang dimilikinya merupakan salah satu faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap karyawan (Cahayana, 2016).

KAJIAN PUSTAKA

Kompetensi

Kompetensi dapat diartikan sebagai suatu ketrampilan, kemampuan, pengetahuan dan juga karakteristik yang dimiliki oleh seseorang yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerjanya (Becker, Huselid & Ulrich:2018). Pendapat lain juga dijelaskan oleh Agustian et al., (2018) mengemukakan bahwa kompetensi dapat dikatakan sebagai suatu kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki seseorang untuk dapat melaksanakan tugas dalam pekerjaannya yang berlandaskan sesuai dengan sikap kerja, ketrampilan dan pengetahuan yang dimilikinya.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir bagi seorang karyawan merupakan suatu bentuk penghargaan dari segala proses yang telah dilakukan. Busro (2018) mendefinisikan karir sebagai proses seorang karyawan yang memiliki usaha atau suatu aktivitas yang didalamnya terdapat tujuan yang ingin dicapai, pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi maupun karirnya serta alur jabatan. Pengembangan karir yang dilakukan oleh karyawan dengan baik maka juga akan memperoleh hak yang lebih baik pula dibandingkan dengan hak yang diperoleh sebelumnya, hak yang dimaksud tersebut meliputi segi non-material maupun material yaitu seperti peningkatan fasilitas, pendapatan dan lainnya (Putra et al., 2020).

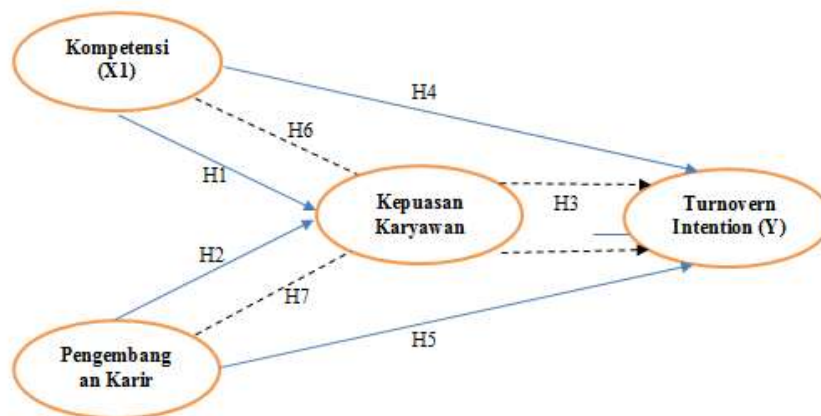
Turnover Intention

Turnover intention merupakan suatu rasa ingin yang dimiliki oleh suatu karya untuk melakukan perpindahan pada suatu perusahaan dengan alasan yang berbeda antar karyawan satu dengan lainnya. Saputra *et al.*, (2017) mengemukakan bahwa *turnover intention* dapat diuraikan sebagai suatu kecenderungan tingkat maupun sikap yang dimiliki karyawan terhadap kemungkinan untuk meninggalkan atau mundur dari suatu pekerjaan. Dengan demikian dapat dartikan pula secara umum, bahwa *Turnover intention* merupakan suatu niat yang terdapat dalam diri karyawan untuk mundur n berhenti pada suatu perusahaan tertentu tempat bekerja sebelumnya (Liang, 2018).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sebuah kegiatan mengenai evaluasi yang secara subyektif yang terdapat dalam diri seseorang terhadap suatu tugas maupun pekerjaan yang memiliki sikap negatif maupun positif (Celik & Findikli, 2016). Selain yang itu dalam melakukan penilaian kepuasan kerja juga dapat dilakukan dari bagian intrinsik dari karir seorang karyawan (Aburumman, 2020).

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual yang telah dijabarkan pada gambar 1 diatas, terdapat hipotesis yang diteliti dan uji kebenarannya oleh peneliti dijabarkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Hipotesis penelitian

| | |
|----|--|
| H1 | : Diduga Terdapat Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Victory International Futures |
| H2 | : Diduga Terdapat Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Victory International Futures |
| H3 | : Diduga Terdapat Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Victory International Futures |
| H4 | : Diduga Terdapat Pengaruh Kompetensi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Victory International Futures |
| H5 | : Diduga Terdapat Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Victory International Futures |
| H6 | : Diduga Terdapat Pengaruh Kompetensi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Victory International Futures |
| H7 | : Diduga Terdapat Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Victory International Futures |

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Peneliti dalam penelitiannya menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, adapun jenis penelitiannya yaitu *Explanatory Research*. Sedangkan teknik pengumpulan data yang dalam penelitian ini yaitu wawancara dan kuisioner. Adapun populasi yaitu seluruh karyawan PT. Victory International Futures Malang yang memiliki jumlah karyawan sebanyak 40, serta menggunakan metode sensus yaitu pengambilan sampel yang dilakukan dengan keseluruhan dikarenakan jumlah populasi dalam perusahaan tersebut kurang dari 100 orang atau karyawan. Sedangkan alat analisis *SmartPLS 3.0* digunakan peneliti untuk melakukan pengolahan data.

Definisi Operasional Variabel

Tabel 2. Ringkasan Definisi Operasional Variabel

| Variabel | Indikator | Item | Sumber |
|-------------------------|----------------------|---|---------------|
| Kompetensi (X1) | Keterampilan | 1. Berfikir analitis 2. Berfikir konseptual | Wibowo, 2017 |
| | Pengetahuan | 1. Mencari informasi 2. Keahlian teknis | |
| | Konsep Diri | 1. Kepercayaan diri 2. Kontrol diri | |
| | Sifat | 1. Inisiatif 2. Kerja tim atau kerjasama | |
| | Motif | 1. Berorientasi pada prestasi 2. Dampak atau pengaruh | |
| Pengembangan Karir (X2) | Komitmen | 1. Keinginan untuk tinggal karna gaji 2. keinginan tetap tinggal karna keuntungan | Kashmir, 2015 |
| | Kedisiplinan | 1. Bertanggung jawab atas tugas 2. Menjalin hubungan baik dengan setiap unit kerja di dalam perusahaan | |
| | Pelatihan | 1. Pelatihan dipandu oleh instruktur yang sesuai 2. Berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan | |
| | Kinerja | 1. Teliti dalam melaksanakan pekerjaan 2. Mengetahui deskripsi pekerjaan dengan baik. | |
| Kepuasan Kerja (Z) | Pekerjaan | 1. Tugas yang diberikan menarik 2. memberikan kesempatan belajar | Afandi, 2018 |
| | Upah | 1. Upah/Gaji yang diberikan sesuai beban kerja 2. Tambahan upah di atas gaji yang diberikan perusahaan | |
| | Promosi | 1. Mendapatkan kesempatan naik jabatan sesuai dengan ketrampilan 2. Promosi diberikan secara adil dilihat dari kinerja dan prestasi yang telah dicapai | |
| | Pengawas | 1. Pengawas melakukan pengamatan secara obyektif sesuai standarisasi 2. Atasan melakukan pendekatan pengamatan. | |
| | Rekan Kerja | 1. Kompetisi yang sehat 2. Karyawan saling kerja sama, menyelesaikan masalah bersama dan saling membantu jika ada kesulitan | |
| Turnover Intention (Y) | Kesempatan Pekerjaan | 1. Merasa tidak cocok dengan pekerjaan yang dijalani sekarang ini | Kumar dan |

| | | | |
|--|---------------------------|--|-------------------|
| | Alternatif yang Dirasakan | 2. Pekerjaan yang dijalani tidak sesuai dengan imbalan yang diterima | Govindarajo, 2014 |
| | Harapan Pekerjaan | 1. Yakin akan menemukan pekerjaan yang paling sesuai dengan yang diharapkan 2. Yakin diterima pada pekerjaan baru di perusahaan lain. | |
| | Keinginan Berhenti | 1. Memikirkan pengunduran diri 2. Tidak ingin melanjutkan bekerja di perusahaan ini | |

Sumber : Wibowo (2017); Kashmir (2015); Afandi (2018); Kumar & Govindarajo (2014)

Skala Pengukuran

Skala likert yang digunakan oleh peneliti yaitu bobot penilaian 1-5. Data tersebut diperoleh peneliti dari pengisian dan pengolahan data dari kuesioner melalui penilaian yang diberikan setiap pertanyaan.

Analisis Data

Analisis Deskriptif

Berdasarkan alat ukur berupa rerata (*mean*) tersebut maka selanjutnya akan ada interpretasi yang bertolak dari persepsi responden dengan kriteria *three box method*, sesuai dengan penjabaran pada Tabel 3 yang diuraikan dibawah ini:.

Tabel 3. Dasar Interpretasi Skor Indikator dalam Variabel Penelitian

| No. | Nilai/Skor | Interpretasi |
|-----|------------|--------------|
| 1. | 2,4 – 3,7 | Sedang/Cukup |
| 2. | 3,8 – 5,0 | Tinggi/Baik |

Sumber : Mullins & Schultz-Spetich (1987)

Analisis Statistik Inferensial

Analisis statistik inferensial oleh peneliti digunakan untuk menguji suatu hipotesis sehingga diharapkan menghasilkan model yang dikatakan layak. *Structural Equation Model (SEM)* merupakan metode yang dijadikan acuan dalam penelitian ini dengan pendekatan *Partial Least Square (PLS)* untuk memprediksi hubungan antar konstruk dengan pengolahan data menggunakan software *SmartPLS 3.0*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis deskriptif

Tabel 4. Hasil Analisis Deskriptif

| Variabel | N | Mean | Std. Deviasi |
|------------------------------|----|-------|--------------|
| Kompetensi (X_1) | 40 | 3,758 | 1,112 |
| Pengembangan Karir (X_2) | 40 | 3,753 | 1,163 |
| Kepuasan Kerja (Z) | 40 | 3,858 | 1,093 |
| Turnover Intention (Y) | 40 | 3,017 | 1,329 |

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan analisis deskriptif di atas, diketahui nilai rata-rata dari variabel Kompetensi (X_1) adalah 3,758 dengan nilai paling rendah adalah 2,4 dan paling tinggi adalah 5,0. Besar standar deviasinya adalah 1,112 Berdasarkan rincian tersebut, dapat diketahui bahwa tingkat kompetensi responden penelitian tergolong sedang/cukup. Pengembangan Karir (X_2) memiliki nilai rata-rata dari sebesar 3,753 dengan nilai paling rendah 2,4 dan

paling tinggi 5,0. standar deviasi 1,163. Hasil analisis ini mengindikasikan bahwa pengembangan karir dinilai sudah sedang/cukup oleh karyawan. Sementara itu, Kepuasan Kerja (Z) karyawan di PT. Victori International Futures Kota Malang cenderung tinggi. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil analisis yang menunjukkan bahwa nilai rata-rata kepuasan kerja adalah 3,858, dengan nilai terendah 2,4 dan tertinggi 5,0. Standar deviasi yang diperoleh adalah 1,093. Maka dapat dikategorikan tinggi/baik. Sedangkan variabel *Turnover Intention* (Y) memiliki rata-rata sebesar 3,017 dengan nilai paling rendah 2,4, paling tinggi 5,0, dan standar deviasinya adalah 1,329. Hasil ini menggambarkan bahwa *Turnover Intention* responden tergolong tinggi/baik.

Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

Uji Validitas Konvergen

Tabel 5 Hasil Uji Validitas

| Variabel | Indikator | Outer Loading | Keterangan |
|--------------------------------------|-----------|---------------|------------|
| Kompetensi (X ₁) | K1 | 0,915 | Valid |
| | K2 | 0,839 | Valid |
| | K3 | 0,846 | Valid |
| | K4 | 0,797 | Valid |
| | K5 | 0,836 | Valid |
| | K6 | 0,797 | Valid |
| | K7 | 0,856 | Valid |
| | K8 | 0,826 | Valid |
| | K9 | 0,878 | Valid |
| | K10 | 0,854 | Valid |
| Pengembangan Karir (X ₂) | PK1 | 0,873 | Valid |
| | PK2 | 0,860 | Valid |
| | PK3 | 0,838 | Valid |
| | PK4 | 0,918 | Valid |
| | PK5 | 0,812 | Valid |
| | PK6 | 0,818 | Valid |
| | PK7 | 0,862 | Valid |
| | PK8 | 0,826 | Valid |
| Kepuasan Kerja (Z) | KK1 | 0,857 | Valid |
| | KK2 | 0,803 | Valid |
| | KK3 | 0,873 | Valid |
| | KK4 | 0,778 | Valid |
| | KK5 | 0,883 | Valid |
| | KK6 | 0,894 | Valid |
| | KK7 | 0,791 | Valid |
| | KK8 | 0,833 | Valid |
| | KK9 | 0,864 | Valid |
| | KK10 | 0,846 | Valid |
| Turnover Intention (Y) | TI1 | 0,955 | Valid |
| | TI2 | 0,936 | Valid |
| | TI3 | 0,934 | Valid |
| | TI4 | 0,870 | Valid |
| | TI5 | 0,905 | Valid |
| | TI6 | 0,864 | Valid |

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 5 yang telah dijabarkan di atas, menunjukkan nilai *outer loading* dari seluruh indikator pada variabel Kompetensi (X_1), Pengembangan Karir (X_2), Kepuasan Kerja (Z), dan *Turnover Intention* (Y) lebih besar dari 0,70.

Uji Validitas Diskriminan

Tabel 6. Hasil Discriminant Validity

| Variabel | CA | CR | AVE | Keterangan |
|------------------------------|-------|-------|-------|------------|
| Kompetensi (X_1) | 0,787 | 0,961 | 0,711 | Reliabel |
| Pengembangan Karir (X_2) | 0,685 | 0,961 | 0,714 | Reliabel |
| Kepuasan Kerja (Z) | 0,685 | 0,955 | 0,725 | Reliabel |
| Turnover Intention (Y) | 0,719 | 0,967 | 0,830 | Reliabel |

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Hasil uji *discriminant validity* pada tabel 6 menjabarkan mengenai pengolahan data bahwa menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* dari keseluruhan indikator kuesioner lebih besar dari 0,70. Mengingat nilai *Cronbach's Alpha* dan *Compoisite Reliability* > 0,70.

Analisis Struktural (Inner Model)

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7. Hasil Discriminant Validity

| Variabel | R Square | R Square Adjusted |
|----------------------------|----------|-------------------|
| Kepuasan Kerja (Z) | 0,953 | 0,951 |
| Turnover Intention (Y) | 0,916 | 0,909 |

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Hasil analisis di atas menunjukkan bahwa koefisien determinasi (*R-Square*) yang diperoleh dari model 1 yaitu pengaruh variabel kompensasi dan pengembangan karir terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 0,953, sehingga variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel eksogen X_1 dan X_2 sebesar 95,3% dan sisanya sebesar 4,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Koefisien determinasi (*R-Square*) yang didapatkan dari model 2 yaitu peengaruh variabel kompensasi, pengembangan karir di mediasi kepuasan kerja terhadap variabel *turnover intention* sebesar 0,916, sehingga variabel *turnover intention* dapat dijelaskan oleh variabel X_1 , X_2 dan Z sebesar 91,6% dan sisanya sbesar 8,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Predictive Relevance (Q^2)

Dibawah ini merupakan Total keragaman data yang dapat diukur dengan menggunakan rumus yaitu :

$$Q^2 = 1 - [(1 - R1^2) \times (1 - R2^2)]$$

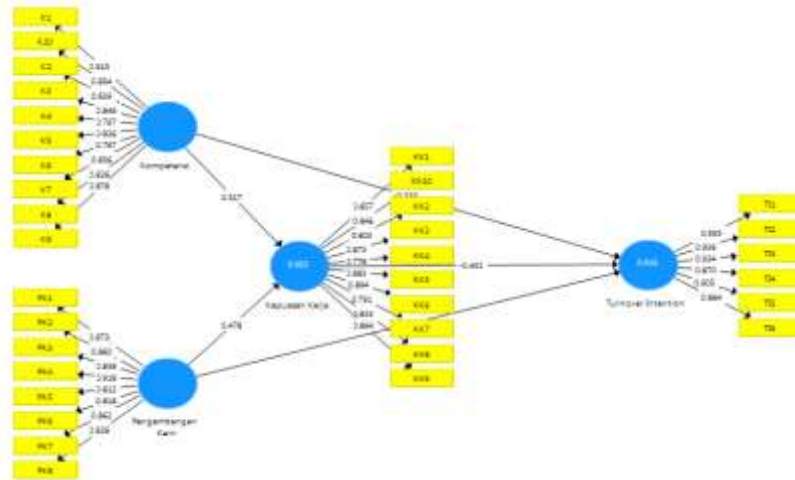
Dimana $R1^2$ adalah *R square* untuk persamaan 1 yaitu sebesar 0,953, dan $R2^2$ adalah *R square* untuk persamaan 2 yaitu sebesar 0,916.

$$Q^2 = 1 - [(1 - 0,953) \times (1 - 0,916)] = 1 - (0,047 * 0,084) = 0.996$$

Hasil perhitungan *Q square* mengindikasikan keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model tersebut adalah sebesar 0,996 atau dengan kata lain informasi yang terdapat pada data tersebut diperoleh hasil sebesar 99,6% dapat dijelaskan denga model tersebut . Dan model tersebut termasuk kategori model kuat (> 0.35).

Pengujian Hipotesis

software SmartPLS (Partial Least Square) 3.0 merupakan pengolahan data yang digunakan oleh peneliti. Adapun hasil pengolahan data sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil Hipotesis

Dibawah ini merupakan rangkuman pengujian hipotesis yang telah dilakukan oleh peneliti :

Tabel 8. Rangkuman Pengujian Hipotesis

| Hipotesis | Hasil | Keterangan |
|---|------------------------------|------------|
| H1 : Diduga Terdapat Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja | Terdapat pengaruh signifikan | Diterima |
| H2 : Diduga Terdapat Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja | Terdapat pengaruh signifikan | Diterima |
| H3 : Diduga Terdapat Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention | Terdapat pengaruh signifikan | Diterima |
| H4 : Diduga Terdapat Pengaruh Kompetensi Terhadap Turnover Intention | Terdapat pengaruh signifikan | Diterima |
| H5 : Diduga Terdapat Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention | Terdapat pengaruh signifikan | Diterima |
| H6 : Diduga Terdapat Pengaruh Kompetensi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja | Terdapat pengaruh signifikan | Diterima |
| H7 : Diduga Terdapat Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja | Terdapat pengaruh signifikan | Diterima |

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi (X₁) dan Pengembangan Karir (X₂) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Hasil analisis data menunjukkan bahwa kompetensi dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Victory International Future Kota Malang. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan, akan semakin baik pula kemampuannya dalam menjalani dan mengerjakan setiap

pekerjaan yang ada. Adanya kemampuan tersebut menjadikan karyawan merasa puas dan lega atas hasil yang dicapai. Selain itu, pengembangan karir juga menjadi faktor krusial dalam menunjang kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki potensi dengan dukungan program pengembangan karir yang sesuai dari perusahaan akan semakin menikmati pekerjaan yang dilakukan sehingga menimbulkan kepuasan. Pengembangan karir menjadi salah satu dorongan karyawan dalam memberikan hasil kerja maksimal.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Silen (2016) hasil penelitian tersebut menemukan bahwa kompetensi dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi kompetensi dan pengembangan karir karyawan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan. Hal ini menjadi indikasi bahwa pentingnya seorang karyawan memiliki kompetensi yang baik dalam bekerja. Lebih lanjut, sistem pengembangan karir yang baik juga mampu meningkatkan kepuasan karyawan dalam suatu perusahaan dalam bekerja

Pengaruh Kompetensi (X₁) dan Pengembangan Karir (X₂) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan pengembangan karir memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Victory International Future Kota Malang. Semakin tinggi kompetensi dan pengembangan karir yang didapat, maka semakin rendah keinginan untuk pindah atau berhenti dari perusahaan. Kondisi ini dapat menjadi bukti bahwa kompetensi serta pengembangan karir sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan.

Temuan ini senada dengan penelitian Gunawan (2018) yang menjelaskan bahwa kompetensi menjadi salah satu aspek penting yang mampu mempengaruhi *turnover intention*. Karyawan harus memiliki kompetensi yang baik agar mampu bekerja maksimal sehingga tidak timbul keinginan untuk pindah. Penelitian lainnya oleh Putra (2020) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Tidak terdapatnya pandangan serta peluang pengembangan karir yang dirasakan seorang karyawan mampu menentukan keinginannya untuk *resign* atau pindah tempat kerja.

Pengaruh Kompetensi (X₁) dan Pengembangan Karir (X₂) terhadap *Turnover Intention* (Y) melalui Kepuasan Kerja (Y)

Hasil penelitian menjabarkan bahwa kompetensi dan pengembangan karir yang di mediasi oleh kepuasan kerja terbukti memberikan pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Victory International Future Kota Malang. Semakin tinggi kompetensi dan pengembangan karir, maka semakin rendah tingkat *turnover intention* tinggi kompeten dan pengembangan karir, maka semakin rendah tingkat *turnover intention* karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja.

Penelitian lain yang sejenis yang telah dilakukan sesuai dan konsisten dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Putra dkk, (2016) hasilnya yaitu bahwa dengan kompetensi yang baik maka akan menimbulkan kepuasan kerja, sehingga karyawan menjadi nyaman dan senang dalam bekerja. Temuan lainnya dalam penelitian Sugianto dkk, (2022) menyatakan bahwa pengembangan karir yang di mediasi oleh kepuasan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Pengembangan karir dengan pertimbangan kepuasan dalam bekerja membuat karyawan tidak ingin *resign* dan mencari pekerjaan lain.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan paparan yang telah diuraikan diatas adapun kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan yaitu :

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Victory International Future di Kota Malang. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi kompetensi karyawan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan
2. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Victory International Future di Kota Malang. Dengan demikian hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi pengembangan karir yang didapatkan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan
3. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Victory International Future di Kota Malang. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin rendah keinginan untuk berhenti atau pindah dari perusahaan tempat kerjanya.
4. Kompetensi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Victory International Future di Kota Malang. Hal ini dapat diartikan bahwa, semakin tinggi kompetensi yang diterima oleh karyawan tersebut, maka semakin rendah *intention to quit* yang dirasakan oleh karyawan.
5. Pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Victory International Future di Kota Malang. Hal ini dapat diartikan bahwa, semakin tinggi tingkat pengembangan karir yang ditawarkan perusahaan kepada karyawan, maka semakin rendah niat karyawan untuk pindah dari perusahaan tersebut.
6. Kompetensi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* yang dimediasi kepuasan kerja pada karyawan PT. Victory International Future di Kota Malang. Hal ini dapat diartikan bahwa, semakin tinggi kompetensi yang dimediasi kepuasan kerja, maka semakin rendah *turnover intention* yang dirasakan oleh karyawan
7. Pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* yang dimediasi kepuasan kerja pada karyawan PT. Victory International Future di Kota Malang. Hal ini dapat diartikan bahwa, semakin tinggi pengembangan karir yang dimediasi kepuasan kerja, maka semakin rendah keinginan karyawan untuk pindah atau meninggalkan perusahaan.

Saran

Mengacu pada kesimpulan penelitian yang didapatkan oleh peneliti pada hasil penelitian maupun pembahasan, maka terdapat saran antara lain:

1. Saran yang diberikan oleh penelitian selanjutnya yaitu dengan menambahkan variable lain yang dapat memberikan pengaruh atau mempengaruhi *turnover intention* seperti kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, serta variabel lainnya.
2. Penelitian yang telah dilakukan ini diharapkan dapat dijadikan pedoman atau rujukan bagi pihak manajemen khususnya divisi HRD sebagai bahan pertimbangan dalam menekan atau mengurangi angka *turnover intention* karyawan PT. Victory International Futures. Pihak manajemen juga dapat mempertimbangkan kepuasan karyawan khususnya melalui peningkatan kompetensi dan pengembangan karir.

REFERENSI

Alkahtani, A. H. (2015). *Investigating Factors that Influence Employees' Turnover Intention: A*

- Review of Existing Empirical Works. International Journal of Business and Management*, 10(12):152-166.
- Busro, M. (2018). Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Celik, E. B., & Findikli, M. A. (2016). *The Mediating Effect of Job Satisfaction on The Relation Between Organizational Justice Perception and Intention to Leave. Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 403-411.
- Cooper, Donald R. dan Schindler Pamela S, 2017, *Business Research Methods*, New York: McGrawHill.
- Ghozali, Imam dan Hengky Latan. 2015. Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris. BP Undip. Semarang
- Gunawan, E., Sukmawati, A., & Vitayala, A. (2018). Analisis Faktor Faktor Yang Memengaruhi Turnover Intention (Studi Kasus Pada Divisi News Gathering Mnc Media). *Reporter*, 86(5), 18.
- Liang, L. (2018). *Leader Member Exchange, Sales Performance Job Satisfaction, and Oraganizational Commitment Affect Turnover Intention. Scientific Journal Publishers Limited*, 46(11):1909-1922.
- Mon, M. D., & Mulyadi, S. (2021). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Pengembangan, Pemberdayaan Karyawan Terhadap Turnover Intention dan Kepuasan kerja Sebagai Mediasi di Hotel Berbintang Kota Batam. *CoMBInES-Conference on Management, Business, Innovation, Education and Social Sciences*, 1(1), 2165–2177.
- Pangestu, W., & Riva'i, A. R. (2015). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja dengan Mediasi Komitmen Organisasional.
- Putra, A. I. D., Lie, V., & Alvani, S. (2020). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Intensi Turnover di PT Benua Penta Global Medan. *Insight: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 16(1), 174-187.
- Rivai, (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada.
- Saputra, B., Ningsih, D., & Rahayu, D. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Non Finansial Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pt. Parit Padang Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 4(1), 806–815.
- Silen, A. P. (2016). Pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi (studi pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Semarang). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 23(2).
- Sugianto, H., Afianto, C., & Mizan, M. M. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 2(1), 97-108.
- Wibowo, (2013). Perilaku dalam Organisasi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, (2014). Manajemen Kinerja, Edisi keempat, Jakarta: Rajaw