

## KEPUASAN KERJA KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR YANG MEMPENGARUHI NIAT UNTUK BERTAHAN PADA KARYAWAN (STUDI PADA PT. LINGKAR ORGANIK INDONESIA)

Nurul Arohmah<sup>1)</sup>, Prayekti<sup>2)</sup>, Selamat Hartanto<sup>3)</sup>

<sup>123)</sup>Manajemen, Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta  
e-mail: nurularohmah10@gmail.com

### **Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kepuasan kerja, kompensasi, dan pengembangan karir mempengaruhi niat untuk bertahan pada karyawan PT. Lingkar Organik Indonesia. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Lingkar Organik Indonesia yang berjumlah 60 karyawan dengan menggunakan sampel jenuh. Metode pengumpulan data menggunakan penyebaran kuisioner. Analisis uji regresi data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji park. Uji hipotesis menggunakan uji T, uji F, dan uji R<sup>2</sup> melalui program SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap niat untuk bertahan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat untuk bertahan. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat untuk bertahan. Secara simultan kepuasan kerja, kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat untuk bertahan. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja, kompensasi, dan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap niat untuk bertahan pada karyawan PT. Lingkar Organik Indonesia.*

**Kata Kunci:** *Kepuasan Kerja, Kompensasi, Pengembangan Karir, Niat Untuk Bertahan*

### **Abstract**

*This research aims to determine the job satisfaction, compensation, and career development affect the intention to stay on the employees of PT Lingkar Organik Indonesia. The population and samples used in the research were all employees of PT Lingkar Organik Indonesia, totaling 60 employees using saturated sample method. The data collection method uses questionnaire distribution. Data regression test analysis using validity test and reliability test. Data analysis techniques using classical assumption tests, normality tests, multicollinearity tests, and park tests. Hypothesis testing using the T test, F test, and R<sup>2</sup> using the SPSS 26 program. The results showed that job satisfaction has no effect on intention to stay. Compensation has a positive and significant effect on intention to stay. Career development has a positive and significant effect on intention to stay. Simultaneously job satisfaction, compensation and career development have a positive and significant effect on intention to stay. So it can be concluded that job satisfaction, compensation, and career development have a positive effect on intention to stay on employees of PT. Lingkar Organik Indonesia.*

**Keywords:** *Job Satisfaction, Compensation, Career Development, Intention to Stay*

## 1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan untuk mewujudkan tujuan dalam mencapai target yang sudah ditetapkan. Manusia menjadi pemegang peran penting sebagai pelaku, perencana, dan pengelola dalam mewujudkan tujuan dan dapat mencapai kinerja yang baik dalam mewujudkan visi dan

misi serta tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah aset yang tak ternilai keberadaannya bagi suatu perusahaan sehingga harus dipertahankan dan dihindari terjadinya turnover (perpindahan). Menyadari hal itu, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Perusahaan harus dapat mengelola dan memperhatikan sumber daya manusia dengan sebaik mungkin (Andriana, 2021). Jadi, sumber daya manusia yang dikelola dengan baik, mempunyai niat untuk tetap bertahan (*intention to stay*)

Niat untuk bertahan (*intention to stay*) pada karyawan merupakan salah satu kunci penting bagi perusahaan, kualitas sumber daya manusia yang berkualitas juga berhubungan dengan niat untuk bertahan, yang dimana jika niat untuk bertahan tinggi maka kualitas kerja yang dilakukan oleh karyawan akan meningkat. Perusahaan harus mengupayakan yang terbaik untuk karyawan agar tetap bertahan dan tinggal, menelaah dan mencari informasi pengaruh apa saja yang mampu membuat karyawan dapat bertahan.

Salah satu faktor pengaruh niat untuk bertahan pada karyawan adalah kepuasan kerja, bagaimana karyawan merasakan kepuasan kerja, kepuasan terhadap perusahaan dalam mengupayakan yang terbaik untuk karyawannya. Menurut Luthan dalam Sopiah (2008) menyatakan kepuasan kerja merupakan suatu ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil penilaian terhadap suatu pekerjaan pengalaman kerja. Kepuasan kerja ini berpengaruh terhadap *intention to stay*.

Faktor lain untuk meningkatkan *intention to stay* yaitu kompensasi. Di zaman yang makin maju dan berkembang ini, maka perekonomian pun semakin menunjukkan banyak perubahan, menyusul kebutuhan-kebutuhan lain yang penting dan mendesak. Dalam hal tersebut maka sebagai seorang yang bekerja untuk memenuhi kebutuhan, kompensasi berpengaruh terhadap niat untuk bertahan, karyawan yang bekerja lembur, tentunya perusahaan akan memberikan tambahan gaji sesuai dengan kinerja yang dilakukan, bentuk kompensasi pun beragam, seperti gaji, insentif, tunjangan, ketenagakerjaan dan fasilitas-fasilitas lain yang diberikan oleh perusahaan. Dengan adanya kompensasi yang menjanjikan dari perusahaan maka membuat niat untuk bertahan pada karyawan semakin tinggi.

Faktor lain untuk meningkatkan *intention to stay* yaitu pengembangan karir. Menurut (Rozi & Puspitasari, 2021) pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Semua yang diberikan dari perusahaan kepada karyawan harus seimbang. Keseimbangan akan membentuk persepsi positif dari karyawan terhadap perusahaan. (Christian & Widhianto, 2021) mengemukakan bahwa kehidupan kerja yang berkualitas dan atau seimbang akan memberikan pengaruh langsung terhadap niat karyawan untuk bertahan.

## **2. KAJIAN PUSTAKA**

### **Kepuasan kerja**

Tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki kesehatan fisik yang lebih baik, mempelajari tugas yang berhubungan dengan pekerjaan baru dengan lebih cepat, memiliki sedikit kecelakaan kerja, mengajukan sedikit keluhan dan menurunkan tingkat stres (Mila Priastiyati & Dewi Andyani, 2017). Menurut (Monica & Prasetyo, 2021) menyatakan kepuasan kerja merupakan suatu ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil penilaian terhadap suatu pekerjaan pengalaman kerja.

#### **H1. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap niat untuk bertahan**

### **Kompensasi**

Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung. Pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang tinggi (Andriana, 2021). Kompensasi yang diterima setiap bulan dengan berjalan tepat waktu, tunjangan yang diberikan sesuai dengan pekerjaan dan tunjangan kesehatan karyawan, maka niat untuk bertahan akan semakin meningkat.

### **H2. Kompensasi berpengaruh terhadap niat untuk bertahan Pengembangan karir**

(Dewi & Riana, 2018) menyarankan bahwa organisasi harus mendukung karyawan untuk membuat komitmen jangka panjang Pengembangan Karir kepada karyawan melalui peningkatan program pelatihan dan pengembangan karir. Penelitian ini juga sejalan dengan (Dewi & Riana, 2018) yang menyatakan bahwa sebuah organisasi yang ingin memperkuat hubungan dan mempertahankan karyawan harus menjalankan pengembangan karyawan dengan cara organisasi perlu menjalankan program-program pelatihan dan pengembangan kepada karyawan.

### **H3. Pengembangan karir berpengaruh terhadap niat untuk bertahan Niat untuk bertahan**

Niat bertahan karyawan dipengaruhi oleh hubungan baik dengan atasan, kepuasan kerja, situasi kerja, kerjasama, faktor fisik dan psikologis. Kompensasi yang adil memacu semangat kerja, sementara peluang pengembangan karir menarik karyawan untuk tetap bertahan. Perusahaan dapat mengembangkan pengetahuan karyawan sesuai kebutuhan. (Ilham et al., 2021) melakukan penelitian tentang kepuasan kerja terhadap niat untuk bertahan. (Monica & Prasetyo, 2021) melakukan penelitian tentang kepuasan kerja dan kompensasi terhadap niat untuk bertahan

### **H4. Kepuasan Kerja, Kompensasi dan Pengembangan karir berpengaruh terhadap niat untuk bertahan**

## **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini bersifat deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Pada penelitian ini menggunakan teknik nonprobability sampling atau Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu seluruh karyawan PT. Lingkar Organik Indonesia. Data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner terhadap karyawan dengan jumlah 60 karyawan. Untuk pengujian hipotesis, menggunakan analisis regresi berganda. Analisis ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung terhadap hubungan variabel-variabel dalam penelitian. Dalam penelitian ini terdapat empat variabel, yaitu variabel dependen yang digunakan adalah niat untuk bertahan. Variabel independen terdiri dari kepuasan kerja, kompensasi, dan niat untuk bertahan.

Data hasil penelitian dianalisis dengan alat statistik yang terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji park dan uji multikolinieritas), analisis regresi berganda, yang diolah dengan menggunakan SPSS 26.

**4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

**Uji Validitas**

**Tabel 1. Uji Validitas**

| No | Variabel            | Validitas      |
|----|---------------------|----------------|
| 1  | Kepuasan Kerja      | >0.254 (valid) |
| 2  | Kompensasi          | >0.254 (valid) |
| 3  | Pengembangan Karir  | >0.254 (valid) |
| 4  | Niat Untuk Bertahan | >0.254 (valid) |

Sumber: Output Spss

Hasil uji validitas data yang dilakukan pada tabel 1 diketahui seluruh butir pertanyaan memiliki r hitung lebih besar dari r tabel (df=60-2. df=58) yaitu 0.254. Maka semua butir pertanyaan pada penelitian ini dinyatakan layak sebagai instrument untuk mengukur data penelitian.

**Uji Reliabilitas**

**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

| No | Variabel            | Validitas        |
|----|---------------------|------------------|
| 1  | Kepuasan Kerja      | 0.787 (Reliabel) |
| 2  | Kompensasi          | 0.848 (Reliabel) |
| 3  | Pengembangan Karir  | 0.865 (Reliabel) |
| 4  | Niat Untuk Bertahan | 0.914 (Reliabel) |

Sumber: Output Spss

Uji reliabilitas yang dilakukan seperti pada tabel 2 bahwa kepuasan kerja 0.787>0.60 kompensasi 0.848>0.60 pengembangan karir 0.865>0.60 niat untuk bertahan 0.914>0.60 sehingga semua butir pertanyaan dinyatakan reliabel.

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

**Tabel 3. Uji Normalitas**

|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 60                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> |                | .000                    |
|                                  | Mean           | 2.9722                  |
|                                  | Std. Deviation |                         |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | .096                    |
|                                  | Positive       | .096                    |
|                                  | Negative       | -.096                   |
| Test Statistic                   |                | .096                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | 200 <sup>c,d</sup>      |

Sumber: Output Spss

Berdasarkan hasil tabel 4.15 di atas, terlihat bahwa nilai signifikansi (Asym. Sig. (2-tailed) adalah sebesar 0,056 lebih besar dari nilai signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi residual pada penelitian ini terdistribusi dengan normal.

**Tabel 4. Uji Multikolonieritas**

| Model              | Collinearity Statistic |       | Hasil                 |
|--------------------|------------------------|-------|-----------------------|
|                    | Tolerance              | VIF   |                       |
| (Constant)         |                        |       | Non Multikolonieritas |
| 1                  |                        |       |                       |
| Kepuasan Kerja     | 0,604                  | 1,657 |                       |
| Kompensasi         | 0,372                  | 2,691 |                       |
| Pengembangan Karir | 0,362                  | 2,764 |                       |

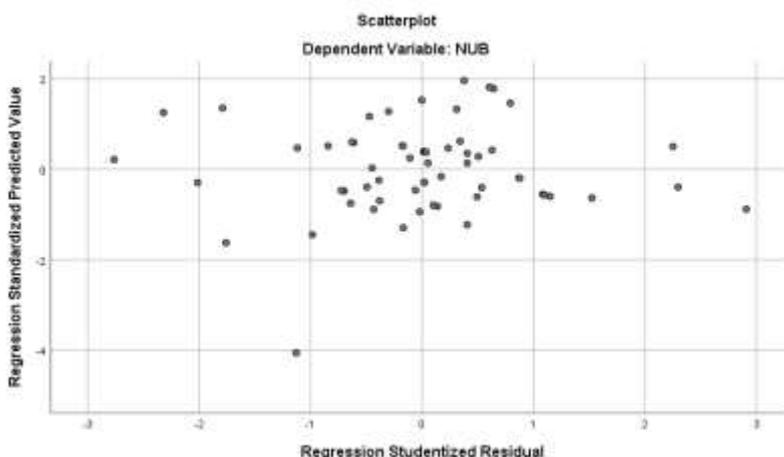
a. Dependent Variable: Niat Untuk Bertahan

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan hasil dari tabel 4.16 diketahui bahwa nilai *variance inflation factor* VIF dari 3 variabel antara lain variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai VIF  $1,657 < 10$  dan nilai tolerance  $0,604 > 0,1$ , variabel kompensasi menunjukkan nilai VIF  $2,691 < 10$  dan nilai tolerance  $0,372 > 0,1$ , selanjutnya yaitu variabel pengembangan karir menunjukkan nilai VIF  $2,764 < 10$  dan nilai tolerance  $0,362 > 0,1$ . Dari semua hasil uji multikolinieritas yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa masing-masing variabel independen tidak terjadi multikolinieritas.

### Uji Park

**Gambar 1. Uji Scatterplot**



Sumber: Output SPSS

Dari hasil output gambar 1 scatterplot di atas, terindikasi tidak terjadi heterokedastisitas, hal ini dikarenakan tidak terjadi titik titik yang membentuk pola tertentu pada grafik scatterplot sehingga model regresi layak digunakan untuk memperkuat bahwa data bebas dari gangguan heterokedastisitas.

### Uji Hipotesis

#### Uji T

**Tabel 5 Hasil Uji T**

| Model              | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig.  |
|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
|                    | B                           | Std. Error | Beta                      |        |       |
| 1                  |                             |            |                           |        |       |
| (Constant)         | -3,047                      | 3,164      |                           | -0,963 | 0,340 |
| Kepuasan Kerja     | 0,190                       | 0,122      | 0,149                     | 1,560  | 0,124 |
| Kompensasi         | 0,487                       | 0,152      | 0,392                     | 3,211  | 0,002 |
| Pengembangan Karir | 0,443                       | 0,144      | 0,380                     | 3,075  | 0,003 |

a. Dependent Variable: Niat Untuk Bertahan

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan dari hasil tabel 5 dapat disimpulkan:

- a. Kepuasan kerja tidak mempengaruhi niat untuk bertahan. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa diperoleh nilai t sebesar 1.560. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu 2.004 dengan  $sig. 0.124 > 0.05$ . Maka dari itu hipotesis 1 yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap niat untuk bertahan ditolak.
- b. Kompensasi mempengaruhi niat untuk bertahan. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa diperoleh nilai t sebesar 3.211. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu 2.004 dengan  $sig. 0.002 < 0.05$ . maka dari itu hipotesis 2 yang menyatakan kompensasi tidak berpengaruh terhadap niat untuk bertahan diterima.
- c. Pengembangan karir mempengaruhi niat untuk bertahan. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa diperoleh nilai t sebesar 3.075. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu 2.004 dengan  $sig. 0.003 < 0.05$ . Maka dari hipotesis 3 yang menyatakan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap niat untuk bertahan diterima.

### Uji F

**Tabel 6 Uji F**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 1159.529       | 3  | 386.510     | 41.528 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 521.204        | 56 | 9.307       |        |                   |
|       | Total      | 1680.733       | 59 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: NUB

b. Predictors: (Constant), PK, K, KK

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan uji F pada tabel 6 di atas menghasilkan nilai F hitung sebesar 41,582 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 atau kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja, kompensasi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap niat untuk bertahan (*intention to stay*).

### Uji Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 7. Uji Determinasi ( $R^2$ )**

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                          | .831 <sup>a</sup> | .670     | .673              | 3.051                      |

a. Predictors: (Constant), PK, K, KK

b. Dependent Variable: NUB

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,673 atau 67,3%. Hal ini berarti variasi niat untuk bertahan (*intention to stay*) dapat dijelaskan oleh variasi ketiga variabel independen yaitu kepuasan kerja, kompensasi, dan pengembangan karir, sedangkan sisanya ( $100\% - 67,3\% = 32,7\%$ ) dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Niat Untuk Bertahan**

Berdasarkan hasil penelitian kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap niat untuk bertahan pada PT. Lingkar Organik Indonesia sehingga H1 yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap niat untuk bertahan maka hipotesis 2 ditolak. Maka dari itu jika kepuasan kerja tidak ditingkatkan akan mempengaruhi niat untuk bertahan itu sendiri. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Monica & Prasetyo, 2021) Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap niat untuk bertahan.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Niat Untuk Bertahan**

Berdasarkan hasil penelitian kompensasi berpengaruh positif terhadap niat untuk bertahan pada PT. Lingkar Organik Indonesia sehingga H2 yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat untuk bertahan diterima. Maka dari itu jika kompensasi sesuai dengan kebijakan akan memberikan dampak pada niat untuk bertahan itu sendiri. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Andriana, 2021). Hasil penelitian yang menunjukkan terhadap hubungan yang signifikan antara kompensasi terhadap niat untuk bertahan.

### **Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Niat Untuk Bertahan**

Berdasarkan hasil penelitian pengembangan karir berpengaruh positif terhadap niat untuk bertahan pada PT. Lingkar Organik Indonesia sehingga H3 yang menyatakan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat untuk bertahan diterima.. Maka dari itu jika pengembangan karir sesuai dengan kebutuhan karyawan akan memberikan dampak pada niat untuk bertahan itu sendiri. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Dewi & Riana, 2018). Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara pengembangan karir terhadap niat untuk bertahan.

### **Pengaruh Kepuasan kerja, Kompensasi, dan Pengembangan Karir Terhadap Niat Untuk Bertahan**

Berdasarkan hasil penelitian kepuasan kerja, kompensasi, dan pengembangan karir berpengaruh dan signifikan terhadap niat untuk bertahan pada PT. Lingkar Organik Indonesia sehingga H4 yang menyatakan kepuasan kerja, kompensasi, dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat untuk bertahan diterima. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Ilham et al., 2021) melakukan penelitian tentang kepuasan kerja terhadap niat untuk bertahan. (Monica & Prasetyo, 2021) melakukan penelitian tentang kepuasan kerja dan kompensasi terhadap niat untuk bertahan.

## **5. SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

1. Variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap niat untuk bertahan.
2. Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat untuk bertahan.
3. Variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat untuk bertahan.
4. Variabel kepuasan kerja, kompensasi, dan pengembangan karir berpengaruh positif dan simultan terhadap niat untuk bertahan.

## **Saran**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan diperoleh hasil bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap niat untuk bertahan, sedangkan variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat untuk bertahan, begitu juga pada variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat untuk bertahan. Perhatian khusus yang harus dilakukan oleh PT. Lingkar Organik Indonesia pada kepuasan kerja.

Diharapkan kepuasan kerja harus benar-benar diperhatikan oleh perusahaan agar karyawan memiliki niat untuk bertahan dalam bekerja lebih tinggi. Tanpa adanya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan maka akan memberikan kemungkinan niat untuk bertahan pada karyawan melemah.

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan bagi PT. Lingkar Organik Indonesia untuk memperhatikan bagaimana kepuasan sangat berpengaruh terhadap niat untuk bertahan pada karyawan, sehingga mampu menurunkan kurangnya berpengaruh kepuasan kerja terhadap niat untuk bertahan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Andriana, S. (2021). *Studi pada Yayasan Compassion Indonesia Cluster Yogyakarta*.
- Budi Santoso, A., & Yuliantika, R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Intention To Stay (Studi Kasus Pengemudi Gojek Di Kota Bandung). *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 6(3), 1407–1422.
- Christian, M. B., & Widhianto, C. W. (2021). Analisis Faktor Faktor yang Mempengaruhi Niat untuk Bertahan Pekerja Perempuan dalam Sektor Formal. *Journal of Business & Applied Management*, 14(2), 127. <https://doi.org/10.30813/jbam.v14i2.2876>
- Christin Andini Naibaho, T., Gabriela Tangka, I., Amin, M., Valensia Kumakauw, G., Vivian Mukuan, L., Samuel Dwi Kaawoan, J., Timotius Watania, M., Barends Maramis, J., Manajemen, J., & Ekonomi dan Bisnis, F. (2022). the Effect of Employee Placement and Career Development on Employee Performance At Pt. Mandala Finance Manado. *1891 Jurnal EMBA*, 10(4), 1891–1900.
- Darmawati, T. (2019). Analisis Faktor-Faktor Penentuan Nilai Kompensasi Terhadap Sumber Daya Manusia. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 13(1), 114–122. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v13i1.2736>
- Dewi, K. O. E., & Riana, I. G. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Retensi Karyawan Pada Bintang Kuta Hotel. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(2), 876. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i02.p11>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis, Multivariate Dengan IBM SPSS 23. Edisi Kedelapan, Universitas Diponegoro, Semarang*. 34–45.
- Gunawan, A., & Sunardi, H. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Gesit Nusa Tangguh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Ukrida*, 16(1), 98066.
- Ilham, R., Swastasi, B., & Sartika, D. (2021). *Millennials ' Intention To Stay : the Role of Person- Organization Fit and Job Satisfaction Intention To Stay Pada Milenial : Peran Person-Organization Fit Dan Kepuasan Kerja*. 22(2), 81–96.
- Kusumawati. (2019). Bab II Landasan Teori. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 4–6.

- Li, X., Zhang, Y., Yan, D., Wen, F., & Zhang, Y. (2020). Nurses' intention to stay: The impact of perceived organizational support, job control and job satisfaction. *Journal of Advanced Nursing*, 76(5), 1141–1150. <https://doi.org/10.1111/jan.14305>
- Mila Priastiyati, L. P., & Dewi Andyani, I. G. A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawab Pada Putri Santrian Sanur. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(3), 1507–1533.
- Monica, D. S., & Prasetyo, A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Intention to Stay dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 9(2), 101–110. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v9i2.553>
- Rozi, A., & Puspitasari, A. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Serang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 106. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9079>
- Saputra, S., & Andani, K. W. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT CITRA CROCOTAMA INTERNATIONAL Di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(1), 98. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i1.11292>
- Simanjuntan, T., & Sitio, V. S. S. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba, Narogong Bogor. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 42–54.
- Sugiyono. (2017). Definisi kuantitatif dan kualitatif. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Sumayku, S. M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja pada PT Bpr Prisma Dana Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(005), 269398. <https://doi.org/10.35797/jab.0.0.2017.17523>.
- Vanesha, F., & Wardhana, A. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Sate Taichan “Goreng” Cab. Jakarta) Influence of Compensation on Employee Performance (Study on Pt. Sate Taichan “Goreng” Jakarta Branch). *E-Proceeding of Management*, 5(2), 2634.
- Wiliandari, Y. (2019). Kepuasan Kerja Karyawan. *Society*, 6(2), 81–95. <https://doi.org/10.20414/society.v6i2.1475>
- Yolinza, N. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(2), 183–203.