COMMODITIES
Journal of Economic and Business

Volume 5, Number 3 January 2025

ANALISIS PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* MELALUI KEPUASAN KERJA

Wica Tiara[1], Kiki Farida Ferine[2], Muhammad Alfahmi[3]
Magister Manajemen, Universitas Pembangunan Panca Budi Medan, Indonesia
e-mail: wicatiara285@gmail.com

Abstract

This study analyzes the influence of human resource development (HRD), organizational commitment, and job satisfaction on turnover intention at PT. Langtuhut Karya Medan, with job satisfaction as a mediator. The results show that HRD significantly affects job satisfaction, but it also positively contributes to turnover intention. In contrast, organizational commitment and job satisfaction have a significant negative relationship with turnover intention, indicating that increasing both can reduce employees' intention to leave. Furthermore, job satisfaction proves to be a significant mediator between HRD and turnover intention, as well as between organizational commitment and turnover intention. Based on these findings, the study suggests that the company should focus on improving job satisfaction, clarifying career development paths, and strengthening organizational commitment by enhancing employee welfare and providing appropriate rewards. Future research is recommended to explore additional variables such as work-life balance, transformational leadership, and organizational culture for deeper insights.

Keywords: *Human Resource Development; Organizational Commitment; Turnover Intention; Job Satisfaction; PT Langtuhut Karya Medan.*

Abstrak

Penelitian ini menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia (SDM), komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap turnover intention di PT. Langtuhut Karya Medan, dengan kepuasan kerja sebagai mediator. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, namun juga berkontribusi positif terhadap turnover intention. Sebaliknya, komitmen organisasi dan kepuasan kerja memiliki hubungan negatif yang signifikan terhadap turnover intention, yang menunjukkan bahwa peningkatan keduanya dapat mengurangi niat karyawan untuk keluar. Selain itu, kepuasan kerja terbukti menjadi mediator yang signifikan antara pengembangan SDM dan turnover intention, serta antara komitmen organisasi dan turnover intention. Saran dari penelitian ini adalah perusahaan perlu meningkatkan kepuasan kerja, memperjelas jalur pengembangan karier, serta memperkuat komitmen organisasi dengan meningkatkan kesejahteraan dan penghargaan bagi karyawan. Penelitian

selanjutnya disarankan untuk mengembangkan variabel tambahan seperti work-life balance, kepemimpinan transformasional, dan budaya organisasi untuk memperoleh wawasan yang lebih mendalam.

Kata Kunci: *Pengembangan Sumber Daya Manusia; Komitmen Organisasi; Turnover Intention; Kepuasan Kerja; PT. Langtuhut Karya Medan.*

Received:	Revision:	Publication:
December 24th 2024	January 14th 2024	January 31th 2025

A. Pendahuluan

Turnover intention merupakan salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh PT. Langtuhut Karya Medan, sebuah perusahaan konstruksi dengan jumlah karyawan sebanyak 115 orang. Tingginya turnover intention berpotensi mengganggu produktivitas, stabilitas, dan keberlanjutan bisnis perusahaan. Fenomena ini sering kali disebabkan oleh rendahnya kepuasan kerja dan kurangnya komitmen organisasi, yang menjadi aspek penting dalam mempertahankan tenaga kerja. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi sangat penting untuk memberikan pemahaman mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi turnover intention karyawan dan strategi efektif dalam mengatasinya.

Tabel 1 Rekrutmen dan Turnover Karyawan PT. Langtuhut Karya (2020–2024)

Tahun	Jumlah Karyawan Awal	Karyawan Masuk (Rekrutmen)	Karyawan Keluar (Turnover)	Jumlah Karyawan Akhir
2020	120	10	25	105
2021	105	15	20	100
2022	100	18	20	98
2023	98	25	18	105
2024 (s.d. Agustus)	105	20	10	115

Sumber: Data SDM PT Langtuhut Karya, 2024

PT. Langtuhut Karya Medan mengalami fluktuasi turnover dan rekrutmen antara 2020 hingga 2024. Pada 2020, turnover tinggi akibat dampak Covid-19, namun mulai 2023 turnover menurun berkat rekrutmen agresif. Hasil pra-survei menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan, disebabkan oleh kurangnya peluang pengembangan diri, pelatihan yang tidak sesuai, dan ketidakjelasan jalur karier. Selain itu, meskipun ada keterikatan emosional dengan perusahaan, banyak karyawan yang merasa tidak puas dengan kompensasi dan kesempatan promosi. Perusahaan perlu fokus pada peningkatan pengembangan SDM, memperbaiki lingkungan kerja, dan memberikan

jalur karier yang jelas untuk mengurangi turnover dan meningkatkan retensi karyawan.

Penelitian ini berakar pada teori-teori terdahulu mengenai hubungan antara kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan turnover intention. Penelitian Robbins & Judge (2022) dan Tett & Meyer (2020) menegaskan bahwa kepuasan kerja, yang mencakup aspek seperti lingkungan kerja, penghargaan, dan peluang karier, memiliki hubungan negatif dengan turnover intention. Demikian pula, komitmen organisasi, khususnya komitmen afektif, memiliki peran signifikan dalam menekan turnover intention, sebagaimana diungkapkan oleh Meyer & Allen (2021) serta Kim et al. (2023). Turnover intention, menurut Mobley dalam Skelton et al. (2020), adalah niat karyawan untuk berhenti bekerja atau pindah ke tempat lain berdasarkan pilihan pribadi. Robbins & Judge (2020) mendefinisikan turnover sebagai pengunduran diri permanen karyawan. Skelton et al. (2020) menyebutkan empat faktor utama yang memengaruhi turnover intention: karakteristik individu, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), menurut Kareem (2019), adalah praktik yang bertujuan meningkatkan kompetensi dan kemampuan karyawan melalui pelatihan, pengembangan karier, dan pengembangan organisasi. Komitmen organisasi, menurut Robbins & Judge (2020), mengacu pada tingkat loyalitas karyawan terhadap organisasi dan kesediaan mereka untuk bertahan dalam jangka panjang. Kepuasan kerja, menurut Mangkunegara (2019), adalah perasaan individu terkait pekerjaan dan kondisi pribadinya.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan SDM, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap turnover intention di PT. Langtuhut Karya Medan. Hasil pra-survei menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan, disebabkan oleh kurangnya peluang pengembangan diri, pelatihan yang tidak sesuai, dan ketidakjelasan jalur karier. Selain itu, meskipun ada keterikatan emosional dengan perusahaan, banyak karyawan yang merasa tidak puas dengan kompensasi dan kesempatan promosi. Perusahaan perlu fokus pada peningkatan pengembangan SDM, memperbaiki lingkungan kerja, dan memberikan jalur karier yang jelas untuk mengurangi turnover dan meningkatkan retensi karyawan.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan panduan strategis bagi manajemen perusahaan dalam merancang kebijakan SDM yang efektif untuk mengurangi turnover intention. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur tentang pengelolaan SDM dalam sektor konstruksi serta menjadi dasar untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang fokus pada isu serupa di berbagai industri.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan paradigma positivisme untuk menganalisis hubungan kausal antara variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1), Komitmen Organisasi (X2), Kepuasan Kerja (Z), dan Turnover Intention (Y) di PT. Langtuhut Karya Medan. Data dikumpulkan melalui instrumen penelitian dan dianalisis untuk mengidentifikasi pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling, yang memberi kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk terpilih, dengan mempertimbangkan keseragaman karakteristik pekerjaan di bidang konstruksi.

Menurut Sugiyono (2018) penentuan jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus. Salah satu rumus yang dapat digunakan yaitu Rumus Slovin digunakan untuk menentukan ukuran sampel dengan tingkat kesalahan (error) sebesar 5% dengan populasi 115, sehingga jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah 90 responden. Berikut uraian variabel operasional dalam penelitian ini:

Tabel 2 Variabel Operasional

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator Variabel	Skala ukur
1.	*Turnover Intention* (Y)	*Turnover intention* atau niat karyawan untuk berhenti bekerja secara sukarela atau pindah ke tempat kerja lain adalah fenomena yang menggambarkan keputusan individu untuk meninggalkan pekerjaannya berdasarkan pilihan pribadi (Skelton et al, 2018)	1. Pikiran Untuk Berhenti 2. Keinginan Untuk Meninggalkan 3. Keinginan Untuk Mencari Pekerjaan Lain (Skelton et al, 2018)	Likert
2.	Pengembangan SDM (X)	Pengembangan SDM adalah praktik dan kebijakan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan kemampuan karyawan melalui berbagai intervensi seperti pelatihan, pengembangan karier, dan pengembangan organisasi, yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas organisasi.	1. Pengembangan Bakat 2. Pelatihan dan Pengembangan 3. Pengembangan Organisasi 4. Pengembangan Karir (Kareem, 2019)	Likert

		(Kareem, 2019)		
3	Komitmen Organisasi (X2)	Komitmen organisasi merujuk pada sejauh mana karyawan menunjukkan loyalitas atau kesetiaan terhadap organisasi tempat mereka bekerja (Robbins & Judge, 2020)	1. Komitmen Afektif 2. Komitmen Kontinu 3. Komitmen Normatif (Robbins & Judge, 2020)	Likert
4	Kepuasan Kerja (Z)	Kepuasan kerja sebagai perasaan individu yang mendukung atau tidak mendukung dirinya dalam kaitannya dengan pekerjaan dan kondisi pribadinya. (Mangkunegara , 2019)	1. Kepuasan Terhadap Pekerjaan Itu Sendiri 2. Kepuasan Terhadap Upah atau Gaji 3. Kepuasan Terhadap Promosi 4. Kepuasan Terhadap Atasan 5. Kepuasan Terhadap Tekan Kerja 6. Lepuasan Terhadap Kondisi Kerja (Mangkunegara , 2019)	Likert

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2024

Penelitian ini menggunakan dua jenis data: primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui observasi, wawancara, dan kuesioner, sementara data sekunder berasal dari dokumen atau laporan yang ada. Teknik pengumpulan data meliputi observasi langsung, kuesioner, dan studi dokumentasi.

Analisis data dilakukan dengan Structural Equation Modeling (SEM) menggunakan Smart Partial Least Squares (PLS) versi 4. Tiga tahapan analisisnya meliputi: (1) analisis Outer Model untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk, (2) analisis Inner Model untuk menguji hubungan antar variabel laten, dan (3) pengujian hipotesis menggunakan bootstrapping untuk mengukur signifikansi hubungan antar variabel. Evaluasi model PLS melibatkan koefisien determinasi (R^2) dan adjusted R^2 untuk menilai variasi yang dijelaskan oleh variabel independen.

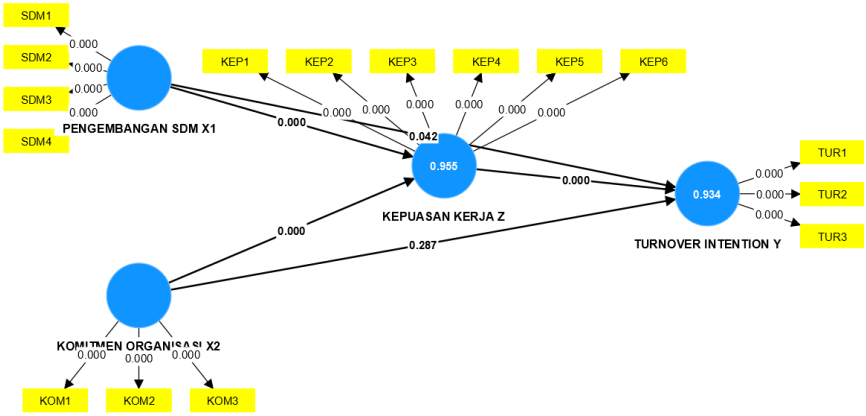
C. Hasil & Pembahasan

Analisa Model Metode SEM-PLS

Outer Model

Nilai outer loading, merupakan awal analisis Outer Model bisanya memenuhi kriteria jika lebih dari 0,7 (Hair et al., 2019), menunjukkan validitas konvergen yang baik. Hal ini mencerminkan kemampuan indikator menggambarkan variabel laten

dengan akurat, sehingga meningkatkan kualitas, akurasi, dan konsistensi pengukuran dalam model.



Gambar 2 Outer Model
Sumber: Analisis SEM-PLS 4, 2024

Seluruh indikator dinyatakan valid karena memiliki nilai outer loading yang melampaui ambang batas 0,7, seperti yang ditampilkan pada Gambar 2.

Outer Loading

Nilai outer loading dari indikator pada variabel laten dalam penelitian ini secara konsisten rata-rata melebihi 0,7, sesuai dengan rekomendasi yang berlaku, dapat dilihat hasilnya pada tabel 3.

Tabel 3 Outer Loading

	KEPUASAN KERJA Z	KOMITMEN ORGANISASI X2	PENGEMBANGAN SDM X1	TURNOVER INTENTION Y
KEP1	0,931			
KEP2	0,918			
KEP3	0,934			
KEP4	0,931			
KEP5	0,919			
KEP6	0,934			
KOM1		0,939		
KOM2		0,927		
KOM3		0,935		
SDM1			0,922	
SDM2			0,942	
SDM3			0,916	
SDM4			0,941	
TUR1				0,936
TUR2				0,934

	KEPUASAN KERJA Z	KOMITMEN ORGANISASI X2	PENGEMBANGAN SDM X1	TURNOVER INTENTION Y
TUR3				0,944

Sumber: Analisis SEM-PLS 4, 2024

Uji *Construct Reliability And Validity*

Hasil analisis construct reliability and validity pada tabel 4, nilai Average Variance Extracted (AVE) setiap variabel melebihi 0,5, menunjukkan validitas konvergen yang memadai. Variabel *Kepuasan Kerja Z* memiliki reliabilitas tertinggi (Cronbach's Alpha 0,968), sementara *Komitmen Organisasi X2* memiliki nilai AVE tertinggi (0,872).

Tabel 4 Uji *Construct Reliability And Validity*

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
KEPUASAN KERJA Z	0,968	0,968	0,974	0,861
KOMITMEN ORGANISASI X2	0,926	0,927	0,953	0,872
PENGEMBANGAN SDM X1	0,948	0,949	0,963	0,865
TURNOVER INTENTION Y	0,932	0,933	0,957	0,881

Sumber: Analisis SEM-PLS 4, 2024

Uji *Fornell-Larcker Criterion*

Hasil korelasi antar variabel laten menunjukkan bahwa nilai diagonal (bold) merupakan akar Average Variance Extracted (AVE**)** pada tabel 5, yang lebih besar dibandingkan nilai korelasi antar variabel lainnya dalam baris atau kolom yang sama.

Tabel 5 Uji Fornell-Larcker Criterion

	KEPUASAN KERJA Z	KOMITMEN ORGANISASI X2	PENGEMBANGAN SDM X1	TURNOVER INTENTION Y
KEPUASAN KERJA Z	0,928			
KOMITMEN ORGANISASI X2	0,966	0,934		
PENGEMBANGAN SDM X1	0,955	0,935	0,930	
TURNOVER INTENTION Y	0,963	0,942	0,941	0,938

Sumber: Analisis SEM-PLS 4, 2024

Uji *Cross Loadings*

Hasil analisis cross loading pada tabel 6 menunjukkan bahwa nilai loading indikator terhadap variabel laten yang diukur (ditampilkan dalam cetak tebal) lebih tinggi dibandingkan nilai loading indikator yang sama terhadap variabel laten lainnya. Hal ini menegaskan validitas diskriminan yang baik, di mana setiap indikator lebih kuat merefleksikan konstruknya sendiri daripada konstruk lain. .

Tabel 6 Uji Cross Loading

	KEPUASAN KERJA Z	KOMITMEN ORGANISASI X2	PENGEMBANGAN SDM X1	TURNOVER INTENTION Y
KEP1	**0,931**	0,902	0,880	0,882
KEP2	**0,918**	0,879	0,883	0,901
KEP3	**0,934**	0,897	0,904	0,919
KEP4	**0,931**	0,905	0,895	0,893
KEP5	**0,919**	0,883	0,875	0,862
KEP6	**0,934**	0,915	0,883	0,907
KOM1	0,900	**0,939**	0,874	0,884
KOM2	0,908	**0,927**	0,861	0,857
KOM3	0,899	**0,935**	0,884	0,898
SDM1	0,864	0,838	**0,922**	0,840
SDM2	0,900	0,888	**0,942**	0,914
SDM3	0,896	0,868	**0,916**	0,872
SDM4	0,895	0,884	**0,941**	0,874
TUR1	0,881	0,854	0,853	**0,936**
TUR2	0,909	0,897	0,910	**0,934**
TUR3	0,921	0,900	0,884	**0,944**

Sumber: Analisis SEM-PLS 4, 2024

Inner Model

Inner Model bertujuan untuk mengkaji pengaruh hubungan langsung dan tidak langsung antar variabel yang digunakan serta menguji hipotesis berdasarkan signifikansi nilai-nilai yang diperoleh.

Analisis Koefisien Determinasi (*R-square*)

Tabel 7 Koefisien Determinasi *R-square*

	R-square	R-square adjusted
KEPUASAN KERJA Z	0,755	0,754
TURNOVER INTENTION Y	0,734	0,732

Sumber: Analisis SEM-PLS 4, 2024

Analisis koefesien determinasi menilai R-square adjusted pada penelitian ini, sebesar 0,754 menunjukkan bahwa 75,4% variabilitas kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model, sementara 24,6% berasal dari faktor lain di luar model, seperti budaya organisasi atau faktor eksternal. Pada turnover intention, nilai R-square adjusted sebesar 0,732 berarti 73,2% variabilitas dijelaskan oleh model, sedangkan 26,8% dipengaruhi faktor lain, seperti pengalaman kerja atau kebijakan manajerial.

Uji Pengaruh Langsung

Tabel 8 Hasil *PathCoefficients* Pengaruh Langsung

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (|O/STDEV|)	P values
KEPUASAN KERJA Z -> TURNOVER INTENTION Y	-0,630	0,621	0,141	4,458	0,000
KOMITMEN ORGANISASI X2 -> KEPUASAN KERJA Z	0,580	0,578	0,076	7,674	0,000
KOMITMEN ORGANISASI X2 -> TURNOVER INTENTION Y	0,132	0,141	0,124	1,065	0,287
PENGEMBANGAN SDM X1 -> KEPUASAN KERJA Z	0,412	0,415	0,076	5,442	0,000
PENGEMBANGAN SDM X1 -> TURNOVER INTENTION Y	0,216	0,215	0,106	2,032	0,042

Sumber: Analisis SEM-PLS 4, 2024

Hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh langsung dan tidak langsung yang signifikan antara variabel-variabel dalam model. Berikut hasil pengharuh langsung.

a) Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh positif terhadap Turnover Intention (Y), dengan T-statistic sebesar 4,458 dan P-value 0,000, yang menunjukkan hubungan signifikan antara keduanya.
b) Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja (Z) dengan T-statistic 7,674 dan P-value 0,000, yang menandakan hubungan yang sangat kuat dan signifikan.

c) Sementara itu, hubungan langsung antara Komitmen Organisasi (X2) dan Turnover Intention (Y) tidak signifikan, dengan T-statistic 1,065 dan P-value 0,287.
d) Pengembangan SDM (X1) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja (Z), dengan T-statistic 5,442 dan P-value 0,000, menunjukkan pengaruh yang signifikan.
e) Pengembangan SDM (X1) juga berpengaruh positif terhadap Turnover Intention (Y), dengan T-statistic 2,032 dan P-value 0,042, menunjukkan pengaruh yang signifikan.

Uji Pengaruh Tidak Langsung

Tabel 9 Hasil *Specific Indirect Effects* Pengaruh Tidak Langssung

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (|O/STDEV|)	P values
KOMITMEN ORGANISASI X2 -> KEPUASAN KERJA Z -> TURNOVER INTENTION Y	-0,366	0,354	0,074	4,920	0,000
PENGEMBANGAN SDM X1 -> KEPUASAN KERJA Z -> TURNOVER INTENTION Y	-0,260	0,263	0,091	2,862	0,004

Sumber: Analisis SEM-PLS 4, 2024

Pengaruh Tidak Langsung (Mediating Effects):

a) Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Turnover Intention (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z), dengan pengaruh tidak langsung sebesar 0,366, T-statistic 4,920, dan P-value 0,000, yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator yang signifikan.
b) Pengembangan SDM (X1) juga berpengaruh terhadap Turnover Intention (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z), dengan pengaruh tidak langsung sebesar 0,260, T-statistic 2,862, dan P-value 0,004.

Pembahasan

Penelitian ini menunjukkan beberapa temuan terkait pengaruh pengembangan SDM, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap turnover intention, berikut pembahasannya:

1) **Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Turnover Intention.** Pengembangan SDM berpengaruh positif terhadap turnover intention, yang

mengindikasikan bahwa pengembangan SDM dapat meningkatkan ekspektasi karyawan dan jika tidak terpenuhi, dapat meningkatkan turnover intention (Ponto & Sambul, 2022; Kim et al., 2023).

2) **Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention**. Tidak ditemukan pengaruh signifikan antara komitmen organisasi dan turnover intention, yang berbeda dengan penelitian sebelumnya (Kim et al., 2023).
3) **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention**. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention, yang berarti semakin tinggi kepuasan kerja, semakin rendah turnover intention (Tett & Meyer, 2020; Putra & Pratama, 2020).
4) **Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kepuasan Kerja**. Pengembangan SDM berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, mendukung temuan bahwa pelatihan dan pengembangan meningkatkan kepuasan kerja (Harahap, 2019).
5) **Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja**. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, menunjukkan bahwa nilai dan tujuan organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja (Kim et al., 2023).
6) **Kepuasan Kerja sebagai Mediator antara Pengembangan SDM dan Turnover Intention**: Kepuasan kerja memediasi hubungan antara pengembangan SDM dan turnover intention, menunjukkan bahwa pengembangan SDM yang baik dapat mengurangi turnover intention melalui peningkatan kepuasan kerja (Putra & Pratama, 2020).
7) **Kepuasan Kerja sebagai Mediator antara Komitmen Organisasi dan Turnover Intention**: Kepuasan kerja juga memediasi hubungan antara komitmen organisasi dan turnover intention, menunjukkan bahwa peningkatan komitmen organisasi melalui kepuasan kerja dapat mengurangi turnover intention (Tett & Meyer, 2020).

D. Simpulan

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention di PT. Langtuhut Karya Medan. Hipotesis 1 diterima**.** Nilai O = 0,216, P-value = 0,042. Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap Turnover Intention di PT. Langtuhut Karya Medan. Hipotesis 2 ditolak Nilai O = 0,132, P-value = 0,287 atau lebih besar dari 0,05 (5%). Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention di PT. Langtuhut Karya Medan. Hipotesis 3 diterima**.** Nilai O = -0,630, P-value = 0,000. Pengembangan Sumber Daya Manusia

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja di PT. Langtuhut Karya Medan. Hipotesis 4 diterima. Nilai O = 0,412, P-value = 0,000. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja di PT. Langtuhut Karya Medan. Hipotesis 5 diterima. Nilai O = 0,580, P-value = 0,000. Kepuasan Kerja berperan sebagai variabel mediasi yang berpengaruh negatif dan signifikan antara Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Turnover Intention di PT. Langtuhut Karya Medan. Hipotesis 6 Diterima. Nilai O = -0,260, P-value = 0,004. Kepuasan Kerja berperan sebagai variabel mediasi yang berpengaruh negatif dan signifikan antara Komitmen Organisasi dan Turnover Intention di PT. Langtuhut Karya Medan. Hipotesis 7 Diterima. Nilai O = -0,366, P-value = 0,000.

Saran dari penelitian ini adalah PT. Langtuhut Karya Medan perlu fokus pada pengurangan turnover intention dengan meningkatkan kepuasan kerja, memperkuat hubungan atasan, dan memberikan jalur pengembangan karier yang lebih jelas. Pengembangan SDM perlu ditingkatkan melalui kejelasan promosi dan peluang karier yang konkret. Untuk memperkuat komitmen organisasi, perusahaan disarankan meningkatkan kesejahteraan karyawan dan memberikan penghargaan yang sesuai. Selain itu, beban kerja harus dievaluasi untuk menciptakan keseimbangan kerja yang lebih sehat. Penelitian selanjutnya disarankan memperluas variabel seperti work-life balance, kepemimpinan transformasional, dan budaya organisasi untuk memberikan wawasan lebih mendalam.

Daftar Rujukan

Amriani, P. A. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention pada Generasi Millenial di Jakarta. Universitas Telkom Bandung.

Alfahmi, M. (2022). Implementation Of Training And Human Resources Development Based On Politeknik Negeri Medan Work Culture. Jupiis: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial, 14(1), 68-78.

Armstrong, M. (2021). Human Resource Management Practice: Improving Organizational Effectiveness Through People. Kogan Page.

Boxall, P., & Purcell, J. (2022). Strategy and Human Resource Management. Palgrave Macmillan

Ferine, K. F., & Suhardi, S. (2023). The Effect Of Compensation And Motivation On Employee Job Satisfaction Department Of Transportation, Subulussalam City.

In International Conference on Health Science, Green Economics, Educational Review and Technology (Vol. 5, No. 1, pp. 1-14).

Firmansyah, F., Ferine, K. F., & Nizamuddin, N. (2023). Analysis of the Use of Information Technology and Organizational Culture on Employee Performance with Competence as an Intervening Variable at the Panca Budi Development University, Medan. International Journal of Social Science, Education, Communication and Economics (SINOMICS JOURNAL), 2(5), 1435-1450.

Firmansyah, F., Ferine, K. F., & Nizamuddin, N. (2023). DETERMINANTS OF PERFORMANCE OF DEVELOPMENT UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN. In International Conference on Health Science, Green Economics, Educational Review and Technology (Vol. 5, No. 1, pp. 357-372).

Ghozali, I., & Latan, H. (2019). Partial Least Squares: Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 untuk Penelitian Empiris. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Harahap, A. (2019). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ikapharmindo Putramas Cabang Medan. Universitas Airlangga.

Hasibuan, M. S. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Jumiyati, S., & Kurniawan, A. (2018). The Role of Career Development in Reducing Turnover Intention: A Study of Indonesian Companies. Asian Journal of Human Resource Studies.

Kareem, M. A. (2019). The impact of human resource development on organizational effectiveness: An empirical study. Management dynamics in the knowledge economy, 7(1), 29-50

Kaur, S., & Sharma, R. (2019). The Impact of Work Stress on Turnover Intention: A Study of Indian Banking Sector. International Journal of Business and Management.

Kim, Y., Park, J., & Lee, H. (2023). The Role of Human Resource Development in Strengthening Organizational Commitment and Reducing Turnover Intention. Journal of Organizational Behavior, 45(3), 134-149

Kreitner, R., & Kinicki, A. (2021). Organizational Behavior: Key Concepts, Skills & Best Practices. New York, NY: McGraw-Hill Education

Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (2021). Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application. Sage Publications.

Mondy, R. W., & Noe, R. M. (2020). Human Resource Management. Prentice Hall.

Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2020). Organizational Behavior: Managing People and Organizations. South-Western Cengage Learning.

Nugraheni, R. T. H., Winarsunu, T., & Pertiwi, R. E. (2022). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Turnover Intention pada Karyawan. Cognicia, Universitas Muhammadiyah Malang.

Putra, B. T. (2018). Pengaruh Praktik Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Turnover Intention pada PT. Korea Tomorrow & Global Indonesia Cabang Surabaya dengan Kepercayaan Organisasional sebagai Variabel Mediasi. Universitas Airlangga.

Ponto, G. M., & Sambul, W. R. (2022). Pengaruh Pengembangan SDM dan Penempatan Kerja Terhadap Turnover Intention pada PT. Batavia Prosperindo Finance Manado. Jurnal Administrasi Bisnis, Universitas Sam Ratulangi.

Ramdhan, Muhammad & Pasaribu, Veta Lidya Delimah (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pascal Books.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). Organizational behavior (15th ed.). Pearson Prentice Hall.

Skelton, A. R., Nattress, D., & Dwyer, R. J. (2020). Predicting manufacturing employee turnover intentions. Journal of Economics, Finance and Administrative Science, 25(49), 101-117.

Tett, R. P., & Meyer, J. P. (2020). Job Satisfaction and Turnover Intention: An Integrative Model. Journal of Applied Psychology, 52(4), 342-356.