

## ABSTRAK

Sebagai salah satu penyedia jasa Perbankan di Indonesia, PT ABC telah mempekerjakan lebih dari 30.000 Karyawan di seluruh Indonesia. Sebagai salah satu perusahaan perbankan terbesar di Indonesia, PT ABC memiliki tantangan terutama pada bagian sumber daya manusia. Fenomena berpindah dari perusahaan ini menghasilkan presentase *Turnover intention* karyawan di PT ABC lebih tinggi dibanding kompetitor lainnya. Fenomena tingginya niat untuk keluar dari pekerjaan (*turnover intention*) menjadi perhatian utama perusahaan karena berdampak langsung terhadap stabilitas dan produktivitas kerja. Hal ini menjadi tantangan bagi Perusahaan untuk terus mempertahankan para pegawainya untuk tetap bekerja di perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh jenjang karir dan kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan pada PT ABC Area XYZ. Dalam penelitian ini, jenjang karir dan kompensasi dianggap sebagai dua faktor penting yang mempengaruhi loyalitas karyawan.

Metode Penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Sample yang akan digunakan berjumlah 150 karyawan organik PT ABC Area XYZ dan pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisioner melalui *google form*

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif dan metode Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) menggunakan bantuan program SmartPLS Version 4. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa jenjang karir memiliki pengaruh negatif tidak signifikan terhadap *turnover intention* dan kompensasi memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Jenjang Karir berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* di PT ABC area XYZ. Sementara itu, variabel Kompensasi memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *Turnover Intention*, yang berarti bahwa kompensasi yang lebih baik secara nyata dapat menurunkan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan terutama kepada Human Capital Management untuk dapat mencari Solusi untuk mempertahankan pegawai agar *turnover intention* pada perusahaan menurun.

**Kata Kunci:** *Turnover Intention*, Jenjang Karir, Kompensasi