

UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH
SIDOARJO



PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, WORKLOAD, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN

Sugiyanto
226110100013

Dosen Pembimbing
Wisnu Panggah Setiyono, SE. M.Si. Ph.d.

Progam Studi:Magister Manajemen
Fakultas Bisnis, Hukum Dan Ilmu Sosial
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Juli, 2024

Pendahuluan

- Mengelola aspek manusia termasuk didalamnya memelihara serta mempertahankan karyawan adalah kebijakan dan praktek jabatan manajerial. Banyak kebijakan untuk memotivasi karyawan, bisa karyawan akan termotivasi oleh pengakuan dan penghargaan, schedule flexibility, tergantung dari budaya organisasi masing – masing perusahaan. Dengan kebijakan tsb diharapkan bisa meningkatkan produktivitas karyawan, meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, sehingga kecenderungan karyawan untuk pindah ke tempat kerja lain bisa diminimalkan. Turnover intention mungkin ada pada karyawan tapi tidak sampai turnover karyawan, sehingga bisa menyebabkan kerugian perusahaan yang sudah berusaha memelihara dan mempertahankan karyawan. Dalam penelitian ini fenomena yang terjadi di tempat penelitian adalah kecenderungan karyawan untuk pindah ke perusahaan lain, justru karyawan yang ingin dipertahankan oleh perusahaan. Ini tentunya akan menimbulkan masalah karena berkurangnya sumber daya manusia yang berkualitas. Menurut Armstrong (2010), karyawan yang ingin dipekerjakan di suatu perusahaan seringkali merupakan mereka yang paling berpotensi menyebabkan kegagalan perusahaan. Menurut Sijabat (2011) [1] turnover intention adalah keinginan untuk pindah yang akhirnya akan muncul Keputusan individu untuk meninggalkan pekerjaannya. Sedangkan turnover intention menurut McElroy (2001) [2] adalah sebuah keinginan karyawan untuk berpindah dari suatu tempat kerja ke tempat kerja yang lain. Kecenderungan karyawan untuk pindah ke perusahaan lain memang di pengaruhi dari banyak faktor, baik faktor dari pribadi karyawan ataupun faktor dari perusahaan tempat kerja. Diantara faktor tsb bisa berupa karena usia, karakter individu, tingkat karir, budaya organisasi, lingkungan kerja dll. Hal ini yang di alami oleh perusahaan logistics di PT. DSI di Porong Sidoarjo, Jawa Timur.

- Identifikasi masalah penelitian ini adalah masih ada karyawan yang ingin mencari pekerjaan lain sedangkan diperusahaan sebenarnya sudah memberi upah sesuai standar, memberi fleksibilitas dalam bekerja ,sementara dari observasi awal dari beberapa karyawan merasa apa yang sudah diberikan perusahaan kepada karyawan sudah dirasa cukup.Perasaan cukup tersebut sebagai motivasi kerja yang bisa meminimalkan pada turn over intention . Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengembangan karir, Workload, Lingkungan Kerja dan motivasi kerja terhadap turnover intention Karyawan. Proses penelitian dilakukan dengan metode penelitian kuantitatif, data primer dari populasi penelitian di pegawai PT. DSI Sidoarjo, Jawa Timur.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut di atas, berikut adalah ringkasan permasalahan penelitian:

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap niat pekerja untuk beralih?

2. Apakah beban kerja pada saat bekerja berpengaruh terhadap niat turnover karyawan?

3. Apakah lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap keinginan turnover karyawan?

4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap niat karyawan untuk keluar?

Metode Penelitian

- Penelitian ini menggunakan menggunakan metode penelitian kuantitatif bersifat deskriptif. Jenis penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2010) [24] adalah metode yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan mengumpulkan data menggunakan instrument penelitian dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistic. Populasi penelitian ini adalah semua karyawan PT.DSI Sidoarjo Jl. Arteri Porong Blok D1 Sidoarjo 61274 Jawa Timur (Suncity Biz). yaitu perusahaan logistics yang menyewakan gudang dan inventori barang. Menggunakan teknik *sampling purposive random sampling* yakni teknik penentu *sampling* yang dilakukan dengan pertimbangan tertentu. Karakteristik responden yang menjadi sampel penelitian antara lain semua karyawan yang berjumlah 129 orang di PT. DSI Sidoarjo, dengan profil data karyawan seperti dibawah :

Tabel 1. Data Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
1	Laki-Laki	100	78%
2	Perempuan	29	22%
Total		129	100%

Tabel 2 Data Responden berdasarkan usia

No.	Usia	Jumlah	Prosentase
1	20-25 (1)	23	18%
2	26-30 (2)	59	46%
3	31-35(3)	26	20%
4	36-40(4)	11	9%
5	>40(5)	10	8%
Total		129	100%

Tabel 3 Data Responden berdasarkan tingkat pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Prosentase
1	SMP (Sekolah Menengah Pertama)	3	2%
2	SMA (Sekolah Menengah Atas)	93	72%
3	S1 (Sarjana)	33	26%
Total		129	100%

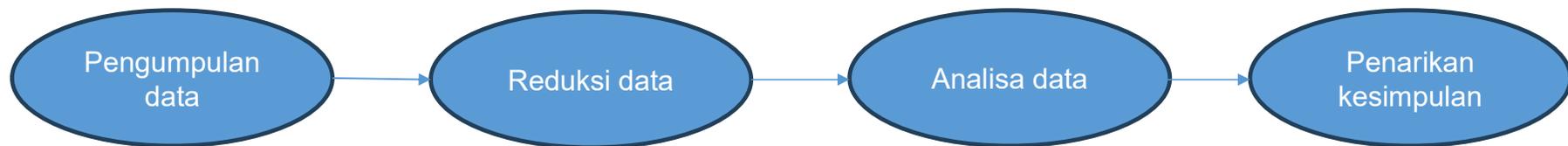
Tabel 4 Data Responden berdasarkan status pegawai

No.	Status pegawai	Jumlah	Prosentase
1	Tetap	30	23%
2	Kontrak	88	68%
3	Outsourcing	11	9%
Total		129	100%

Tabel 5 Data Responden berdasarkan lama bekerja

No.	Lama Bekerja	Jumlah	Prosentase
1	1-3 Tahun	29	22%
2	4-6 Tahun	100	78%
Total		129	100%

- Data primer penelitian ini berupa kuisisioner yang terdiri dari Item pertanyaan. variabel pengembangan karir sebanyak 5 item pertanyaan; variable *work load* sebanyak 5 item pertanyaan; variabel lingkungan kerja sebanyak 5 Item pertanyaan; variable *motivasi kerja* terdiri dari 5 item pertanyaan ; variabel turnover intention sebanyak 5 item pertanyaan. Skala yang dipakai likert adalah jenis skala untuk mengukur skala variabel penelitian seperti sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial [25]. Melalui skala likert dari angka 1 (satu) menunjukkan sangat tidak setuju , angka 2 (dua) menunjukkan tidak setuju, angka 3 (tiga) menunjukkan setuju dan angka tertinggi adalah angka 4 (empat) menunjukkan karakter sangat setuju. Pengukuran variabel yang diukur akan dijadikan indikator variabel. Indikator dijadikan sebagai dasar penyusunan instrumen berupa pertanyaan [26]. Kemudian data kuesioner diolah dengan menggunakan bantuan software statistical Package For the Social Sciences (*SPSS*), dilakukan uji *validitas dan reabilitas*. Analisis data menggunakan analisis regresi Linear berganda. Skema analisa data:



Hasil

X1

Uji Validitas

Dari tabel uji validitas pada variabel x1,2,3,4 dan Y diatas menunjukkan bahwasannya dengan mengetahui nilai koefisien korelasi r hitung untuk setiap pernyataan, kita dapat mengetahui bahwa semua nilai koefisien hitung lebih besar dari r tabel berarti bahwa setiap pernyataan pada variabel adalah valid.

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Kondisi	Keterangan
X1.1	0,836	0,171	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
X1.2	0,816	0,171	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
X1.3	0,776	0,171	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
X1.4	0,801	0,171	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
X1.5	0,556	0,171	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Kondisi	Keterangan
X2.1	0,375	0,171	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
X2.2	0,242	0,171	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
X2.3	0,793	0,171	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
X2.4	0,680	0,171	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
X2.5	0,770	0,171	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
X2.6	0,726	0,171	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Kondisi	Keterangan
X3.1	0,626	0,171	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
X3.2	0,881	0,171	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
X3.3	0,839	0,171	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
X3.4	0,702	0,171	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Kondisi	Keterangan
X4.1	0,704	0,171	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
X4.2	0,772	0,171	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
X4.3	0,701	0,171	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
X4.4	0,684	0,171	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
X4.5	0,728	0,171	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid

Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Kondisi	Keterangan
Y.1	0,801	0,194	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
Y.2	0,799	0,194	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
Y.3	0,812	0,194	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
Y.4	0,795	0,194	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid

Hasil

Uji Realibilitas

Nilai Cronbach's Alpha pada tabel diatas menunjukkan untuk variabel (X1) sebesar 0,807, selanjutnya untuk variabel (X2) memiliki nilai sebesar 0,664, dan variabel (X3) sebesar 0,767, kemudian pada variabel (X4) sebesar 0,755 yang terakhir variabel (Y) sebesar 0,808 dengan demikian semua variabel penelitian ini dinyatakan bahwa hasilnya reliabel

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Angka Kritis	Kesimpulan
(X1)	0,807	0,600	Reliabel
(X2)	0,664	0,600	Reliabel
(X3)	0,767	0,600	Reliabel
(X4)	0,755	0,600	Reliabel
(Y)	0,808	0,600	Reliabel

Uji Normalitas

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwasannya hasil dari data telah berdistribusi normal dilihat dari Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 yang dinyatakan hasil lebih besar dari 0,05. Jadi kesimpulannya hasil data berdistribusi dengan normal.

		Unstandardized Residual
N		129
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.29755392
Most Extreme Differences	Absolute	.056
	Positive	.056
	Negative	-.046
Test Statistic		.056
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Hasil

Uji Koefisien Diterminasi

Berdasarkan hasil uji dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel X1, X2, X3 dan X4 berpengaruh terhadap Variabel Y sebesar 0,184 atau sebesar 18,4 % dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada artikel ini.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.429 ^a	.184	.158	2.334

Uji Linier Berganda

Dari hasil tabel diatas diperoleh persamaan regresi linear berganda yakni sebagai berikut

$$Y = 10.478 + 0,148 X1 + -0,443 X2 + 0,610 X3 + 0,092 + e.$$

Penjelasan persamaan tersebut sebagai berikut :

- Nilai Konstanta pada tabel sebesar 10.478 yang artinya bahwa jika variabel X1, X2, X3, X4 sama dengan nol, maka pengaruhnya adalah sebesar 10.478.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.478	2.198		4.766	.000		
	TOTAL_X1	.148	.136	.125	1.089	.278	.500	2.001
	TOTAL_X2	-.443	.148	-.322	-2.996	.003	.569	1.758
	TOTAL_X3	.610	.145	.409	4.191	.000	.690	1.448
	TOTAL_X4	.092	.140	.073	.657	.512	.529	1.891

Hasil

- a. Nilai koefisien beta pada variabel X1 senilai 0,148 yang artinya bahwa setiap kenaikan pada variabel (X1) sebesar satu satuan akan mengakibatkan kenaikan pengaruh sebesar 0,148 per satuannya.
- b. Nilai koefisien betas pada variabel X2 sebesar -0,443 yang artinya bahwa setiap kenaikan satu pada variabel (X2) sebesar satu satuan akan mengakibatkan pengaruh sebesar 0-0,443 per satuan.
- c. Nilai koefisien beta pada variabel X3 sebesar 0,610 yang berarti bahwa setiap satu kenaikan pada variabel (X3) sebesar 0,610 satuan.
- d. Nilai koefisien beta pada variabel X4 sebesar 0,092 yang berarti bahwa setiap satu kenaikan pada variabel (X3) sebesar 0,092 satuan

Hasil

Uji Partial

Uji parsial adalah uji signifikansi terhadap setiap variabel individual untuk menentukan apakah variabel X secara signifikan berpengaruh atau tidak terhadap variabel Y. Penetapan keputusan didasarkan pada kriteria sebagai berikut :

- Jika $\text{sig} < 0,05$ maka berpengaruh signifikan
- Jika t hitung $> t$ tabel maka hipotesis diterima
- Jika t hitung $< t$ tabel maka hipotesis ditolak

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.478	2.198		4.766	.000		
	TOTAL_X1	.148	.136	.125	1.089	.278	.500	2.001
	TOTAL_X2	-.443	.148	-.322	-2.996	.003	.569	1.758
	TOTAL_X3	.610	.145	.409	4.191	.000	.690	1.448
	TOTAL_X4	.092	.140	.073	.657	.512	.529	1.891

Hasil

Uji Heterokedstisitas

Nilai sig untuk uji heteroseksualitas lebih besar dari 0,05 seperti yang ditunjukkan dalam tabel diatas. Ini menunjukkan bahwa jika nilai Sig lebih besar dari 0,05 maka hasil data tidak terjadi.

Variabel	Nilai Sig
(X1)	1.000
(X2)	1.000
(X3)	1.000
(X4)	1.000

Uji Multikolienaritas

Dapat diketahui dari tabel diatas bahwa nilai tolerance ke 4 variabel adalah lebih besar dari 0,1. Dan untuk nilai VIF dari ke 4 variabel lebih kecil dari 10,00 maka dari hasil ini data penelitian tidak mengandung gejala multikolinearitas.

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
(X1)	.500	2.001
(X2)	.569	1.758
(X3)	.690	1.448
(X4)	.529	1.891

a. (X1)

Hasil nilai Sig dari variabel X1 sebesar 0,278 yang mana lebih besar dari 0,05 maka artinya hasil tidak berpengaruh signifikan. dan Nilai t hitung yang diperoleh sebesar 1,089 lebih kecil dari nilai t tabel senilai 1,657 yang artinya hipotesis yang menyatakan di tolak karena hasil nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel.

b. (X2)

Hasil nilai Sig 0,003 lebih kecil dari 0,05 maka artinya hasil berpengaruh signifikan dan nilai t hitung sebesar -2.996 lebih kecil dari t tabel senilai 1,657. Hipotesis yang menyatakan ditolak karena hasil nilai dari t hitung lebih kecil dari t tabel. Maka variabel X2 berpengaruh signifikan namun tidak berpengaruh parsial.

c. (X3)

Hasil nilai Sig 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka hasilnya berpengaruh signifikan, serta nilai t hitung yang diperoleh sebesar 4,191 lebih besar dari nilai t tabel senilai 1,657 yang artinya hipotesis dinyatakan diterima karena hasil dari nilai t hitung lebih besar dari t tabel

d. (X4)

Hasil nilai Sig 0,512 lebih besar dari 0,05 maka hasilnya tidak berpengaruh signifikan, serta nilai t hitung yang diperoleh 0,657 lebih kecil dari t tabel senilai 1,657 yang artinya hipotesis dinyatakan ditolak karena hasil dari nilai t hitung lebih kecil dari t tabel

Hasil

Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	152.800	4	38.200	7.010	.000 ^b
	Residual	675.681	124	5.449		
	Total	828.481	128			

Dari tabel yang didapatkan dari data nilai F hitung sebesar 7,010 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Dapat disimpulkan bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel yakni $7,010 > 2,68$. Nilai Sig lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa secara simultan atau bersama semua Variabel X1, X2, X3, X4 berpengaruh positif terhadap variabel Y.

Pembahasan

Pengaruh Work Load (X2) Terhadap Turnover Intention (Y)

Hasil uji t untuk variabel workload terhadap turnover intention sebesar -2.996 yaitu lebih kecil dari nilai t tabel 1,657, yang artinya hipotesis ditolak. Variabel X2 punya pengaruh signifikan namun tidak berpengaruh secara parsial. Dalam penelitian ini ada 6 indikator beban kerja dalam kuesioner, yang terdiri dari berlebihnya beban kerja disaat banyak shipment, beban kerja yang tinggi menimbulkan kelelahan diri yang memang sudah disadari karyawan itu sendiri, pemahaman setiap detail kerja yang didelegasikan, waktu yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan tanggung jawab karyawan, dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu dan target yang telah ditentukan, dan indikator yang terakhir adalah karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan volume/bobot yang diberikan. Karyawan bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan tanpa merasa terbebani dengan pekerjaan itu sendiri. Mayoritan karyawan merasa waktu yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan pekerjaan yang diberikan, itu sesuai jawaban koresponden karyawan dengan jawaban 76% dari 129 koresponden menyatakan setuju dan 22,5% menyatakan sangat setuju. Ini berarti karyawan cukup waktu untuk mengerjakan beban kerja yang ditargetkan oleh perusahaan. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention menunjukkan komitmen organisasional sudah baik dengan adanya pembagian shift kerja dan semakin rendah tingkat turnover intentionnya. Pendapat ini sesuai dengan pernyataan manager operasional PT.DSI bahwa beban kerja karyawan dibuat berdasarkan time motion yaitu suatu aktivitas untuk menentukan waktu yang dibutuhkan oleh seorang pekerja dalam melaksanakan kegiatan kerja dan tempo kerja yang normal. Jenis turnover intention berdasarkan jenis pengendalian sesuai pernyataan Mathis dan Jackson (2000) [2] bahwa organisasi mampu mengendalikan dan memelihara karyawannya.

Work load tidak berpengaruh terhadap turnover intention sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya, yang dilakukan oleh [30] dan [31]

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan kerja (X3) Terhadap Turnover Intention (Y)

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karena hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 4,191 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,67, yang berarti hipotesis diterima. Lingkungan kerja yang kualitasnya tidak sehat akan berpengaruh terhadap meningkatnya turnover karyawan. Begitu juga sebaliknya turnover intention akan menurun apabila lingkungan kerja dengan suhu udara yang nyaman, fasilitas pendukung perusahaan yang cukup, hubungan sesama karyawan berlangsung baik, humanis, kondusif juga karyawan merasa senang dengan hasil kerja selama ini. Hal ini sesuai dengan teori skala pengukuran lingkungan kerja oleh Sedarmayati (2017) dalam [32] bahwa lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja bisa berupa fisik seperti temperatur, kebisingan, bau, tata warna dan lingkungan kerja berupa non fisik yang berupa pengaruh kerja terhadap hubungan karyawan dengan atasan juga hubungan kerja antar sesama karyawan. Penelitian sebelumnya dilakukan oleh [11] dan [32] bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention.

Pengaruh Motivasi kerja (X4) Terhadap Turnover Intention (Y)

Motivasi kerja dinyatakan tidak berpengaruh signifikan, karena hasil t hitung sebesar 0,657 lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 1,657, sehingga hipotesis dinyatakan ditolak. Turnover intention bisa di minimalisir dengan tingginya motivasi kerja karyawan, indikator ini bisa dilihat dari hasil jawaban kuesioner yang disebar yaitu prestasi kerja yang sesuai dengan harapan perusahaan, motivasi kerja karena sudah mendapat jaminan kecelakaan dan keselamatan kerja sesuai SOP, di perusahaan menyediakan makan siang, dan termotivasi dengan apresiasi yang diberikan rekan kerja terhadap karyawan tsb. Hal ini sesuai dengan teori Abraham Maslow [33] bahwa hierarki kebutuhan itu ada physiological needs (kebutuhan dasar), safety needs (kebutuhan rasa aman), social needs (kebutuhan untuk mendapatkan pengakuan dalam kelompok sosial), esteem needs (kebutuhan akan kekuasaan, prestasi dan status). Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh [14] bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention.

Pembahasan

Hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan di PT. DSI melalui data primer dari hasil kuesioner terhadap 129 karyawan dapat diketahui bahwa Pengembangan karir (X1), Work load (X2), Lingkungan kerja (X3) dan motivasi Kerja (X4) secara simultan berpengaruh positif terhadap Turnover Intention karena nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian secara simultan juga menunjukkan bahwa hipotesis diterima karena nilai F hitung sebesar 7,010 lebih besar dari F tabel yaitu 2,68.

Sedangkan uji parsial yang punya pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention adalah Lingkungan kerja (X3) dengan detail hasil pengujian parsial sebagai berikut:

Pengaruh Pengembangan Karir (X1) Terhadap Turnover Intention (Y)

Uji secara parsial pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap Turnover Intention. Hasil uji t bahwa nilai t sebesar 1,089 lebih kecil dari 1,657 nilai yang ada di tabel, yang artinya hasil hipotesis di tolak. Kesempatan karir diperusahaan yang dibuka lebar akan memberi kesempatan untuk berkompetisi dengan sehat dan baik, sehingga akan berdampak pada rendahnya tingkat turnover intention. Semakin tinggi pengembangan karir yang dirasakan karyawan maka semakin rendah intensi turnovernya, begitu juga sebaliknya semakin rendah pengembangan karir yang dikaryawan diperusahaan tersebut maka semakin tinggi turnover intentionnya. Hal ini sesuai dengan teori Mathis dan Jackson (2000) [2] bahwa turnover intention berdasarkan jenis pengendaliannya yaitu turnover yang dapat dikendalikan karena faktor yang bisa dipengaruhi oleh pemberi kerja, dalam hal ini organisasi mampu memelihara karyawannya. Sesuai dengan pendapat Manajemen perusahaan yang diwakili HRD di PT.DSI bahwa perusahaan membuat jenjang karir dengan dibukanya pelatihan untuk kader supervisor, sehingga semua karyawan diberi peluang untuk berkembang bersama perusahaan.

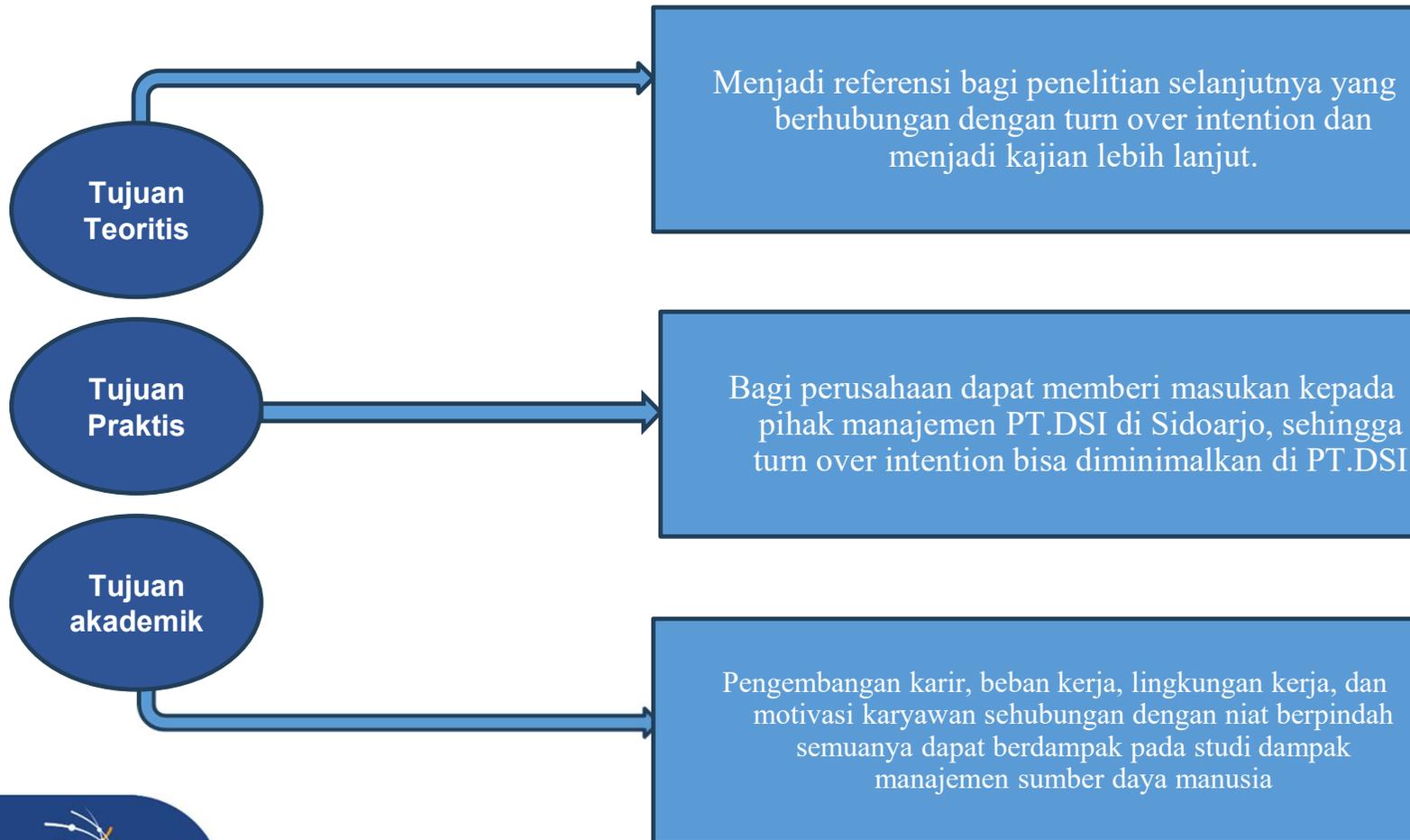
Pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap turnover intention, hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya, yang dilakukan oleh peneliti [3] dan [4].

Temuan Penting

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data mengenai pengaruh pengembangan karir, workload, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap turnover intention maka penulis memperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengembangan karir, work load, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara serempak berpengaruh terhadap turnover intention karyawan.
2. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention karyawan, sedangkan variabel pengembangan karir, work load dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap turnover intention karyawan.
3. Diantara variabel pengembangan karir, work load, lingkungan kerja dan motivasi kerja, variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan adalah variabel lingkungan kerja dengan perolehan nilai t hitung sebesar 4,191 karena lingkungan kerja di PT.DSI mampu memberikan fasilitas pendukung yang baik, hubungan sesama karyawan berlangsung baik dan kondusif, karyawan merasakan lingkungan kerja yang humanis dan kondusif, sehingga karyawan merasa senang dan nyaman, tetapi sebaliknya lingkungan kerja baik secara fisik maupun non fisik tidak aman dan nyaman maka tingkat turnover intention karyawan tinggi. Variabel yang punya pengaruh terbesar kedua adalah pengembangan karir hal ini dikarenakan perusahaan membuka peluang untuk mengembangkan karir bagi karyawan. Variabel ketiga yang punya pengaruh terhadap turnover intention adalah motivasi kerja dalam bentuk gaji yang cukup sesuai dengan tanggung jawab dan tingkat pendidikannya, perusahaan memberi makan siang sehingga karyawan tidak perlu mengeluarkan biaya untuk makan siang, pemberian jaminan kecelakaan dan keselamatan kerja sesuai SOP, sehingga niat untuk pindah kerja karyawan rendah. Variabel work load atau beban kerja adalah variabel yang mempunyai pengaruh paling kecil terhadap turnover intention, hal ini disebabkan karyawan memahami setiap detail pekerjaan yang didelegasikan, waktu yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan tanggung jawab, sehingga karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan, kondisi ini menyebabkan beban kerja punya pengaruh terkecil terhadap turnover intention.
4. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa niat karyawan PT.DSI untuk pindah ke tempat kerja lain rendah karena Pertama, perusahaan membuka peluang pengembangan karir utk semua karyawan, Kedua beban kerja yang didelegasikan sudah dipahami karyawan, Ketiga jabatan karyawan sudah sesuai dengan tingkat pendidikan, Kelima adanya jaminan kecelakaan dan keselamatan kerja sesuai SOP, lingkungan kerja yang nyaman dan aman bagi karyawan baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik.

MANFAAT PENELITIAN



Referensi

- [1] Dr. Jadongan Sijabat, “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Keinginan Untuk Pindah.” *Jurnal Visi* 19, 2011. [Online]. Available: issn:0853-0203
- [2] M. M.ardan,SKM.,M.kes & Achmad Jaelani, S.Kep., *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA:TUOVER INTENTION DAPAT MEMPENGARUHI KUALITAS KINERJA PERUSAHAAN*, Cetakan Pe. Banyumas, Jawa Tengah: CV.Pena Persada, 2021.
- [3] S. A. Achmad Irva Dwi Putra, Velentina Lie, “Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Intensi Turnover di PT Benua Penta Global Medan.” *Jurnal Insight Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Jember*, 2020. doi: 10.32528.
- [4] L. A. J. Wachid Hasyim, “Pengaruh pengembangan karir, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap intensi turnover karyawan di kawasan industri MM210.” *Jurnal Ikraith-Humaniora Vol.3 November 2021*, 2021.
- [5] N. D. Putri and Islamuddin, “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Karyawan Sawitindo Mas,” *Manaj. Modal Insa. dan Bisnis*, vol. 3, pp. 87–98, 2022, [Online]. Available: <https://jurnal.imsi.or.id/index.php/jmmib/article/view/99>
- [6] Ni Luh Eva Riantini, I Wayan Suartina, and I Gede Aryana Mahayasa, “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention,” *J. Appl. Manag. Stud.*, vol. 2, no. 2, pp. 79–90, 2021, doi: 10.51713/jamms.v2i2.34.
- [7] D. K. S. ammar Balbed, “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pemediasi Motivasi Kerja Karyawan.” *E-Journal Manajemen*, vol.8 No.7,2019:4676-4703, 2019. doi: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i07.p24>.
- [8] M. Muslim, “PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT. SUNGGONG LOGISTICS JAKARTA,” no. 8.5.2017. pp. 2003–2005, 2021.
- [9] M. surya P. Ni Luh Tesi Riani, “Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan,” no. 8.5.2017. *E-Jurnal Manajemen Unud*, vol.6, No.11,2017:5970-5998, pp. 2003–2005, 2017. [Online]. Available: issn:2302-8912
- [10] S. N. Rini fitriantini, Agusdin, “PENGARUH BEBAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION TENAGA KESEHATAN BERSTATUS KONTRAK DI RSUD KOTA MATARAM,” *Экономика Региона*, p. 32, 2017.

- [11] N. F. Devi K, evi M, “Pengaruh Lingkungan Kerja, stress Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan.” *Economics, Accounting and Business Journal*, Vol.2 No.1, 2022.
- [12] R. Haholongan, “Stres Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Perusahaan,” *J. Manaj. Indones.*, vol. 18, no. 1, pp. 61–67, 2018, doi: 10.25124/jmi.v18i1.1260.
- [13] S. chandra Tiara Efentris, “THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT ON JOB SATISFACTION, ORGANIZATIONAL COMMITMENT, AND TURNOVER INTENTIONAT PT. CAHAYA ARAMINTA PEKANBARU,” vol. 7 no.2, no. Juni 2019, pp. 1–6, 2019, [Online]. Available: e-ISSN 2580-3743
- [14] H. W. Tj, “Pengaruh Motivasi kerja terhadap turnover intention.pdf.” *ejurnal Binawakya*, 2019. [Online]. Available: ISSN 2615-3505
- [15] N. wayan mujiati Dewa made bayu adi putra, “Pengaruh_Motivasi_Kerja_Terdapat_Disipli.” *E-Jurnal Manajemen*, Bali, 2019. [Online]. Available: issn:2302-8912
- [16] Sutrisno, *Manusia, Manajemen Sumber Daya*. Jakarta: Kencana Jakarta, 2011.
- [17] H. Simamora, *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta, 2012.
- [18] A. Choliq, *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Penerbit Ombak, Yogyakarta, 2014.
- [19] B. W. Soetjipto, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Book, Yogyakarta, 2008.
- [20] Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV.Mandar Maju, Bandung, 2009.
- [21] S. P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 15th ed. PT. Bumi Aksara, 2008.
- [22] D. C. G. McClelland, *Learning to Achieve*. Iionis: Scotti Foresman & Co, 2004.
- [23] A. H. Ayu Lestari, Wani Fitriah, “Pengaruh Turnover Intention dan Teknologi Informasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19.” *JNMPSDM*, Palembang, 2021. [Online]. Available: e-issn:2745-7257
- [24] Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- [25] W. W. A. Winarto, “Pengaruh Knowledge Management Terhadap Peningkatan Kinerja Umkm Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Moderasi,” *Bus. Manag. Anal. J.*, vol. 3, no. 2, pp. 141–157, 2020, doi: 10.24176/bmaj.v3i2.5052.
- [26] H. Harmen, “Pengaruh Talent Management dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II (Survei Pada Kantor Direksi Tanjung Morawa),” *Jkbn (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, vol. 4, no. 2. 2018. doi: 10.31289/jkbn.v4i2.1587.

- [27] Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta Bandung, 2014.
- [28] D. R. Dhania, “Pengaruh stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.” *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*, Kudus, 2010. [Online]. Available: Vol.1 No.1
- [29] S. hadi A. b. Esti Khomarsyah, supawi Pawenang, “Turover Intention PT. Efrata Retailindo Ditinjau dari beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja.” *Business Managemen Analysis Journal (BMAJ)*, 2020. [Online]. Available: ISSN 2655-381 Vol.3 No,1 april 2020
- [30] Z. H. Astri Ayu P, Cindy A S, “Pengaruh Beban Kerja Terhadap.” *Procuratio Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2020. [Online]. Available: e-ISSN 2580-3743
- [31] A. Risambessy, “PENGARUH KETIDAKAMANAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIBEL MEDIASI: STUDI KASUS PADA ALFA MIDI KOTA AMBON.” *INTELEKTIVA:JURNAL EKONOMI, SOSIAL & HUMANIORA*, Ambon, 2021. [Online]. Available: E-ISSN 2686 5661 VOL.2 NO.10-MEI 2021
- [32] A. H.Maslow, *Motivasi dan Kepribadian:teori motivasi dengan pendekatan hierarki kebutuhan manusia*. Pustaka Binaman Pressindo, 1993.

