

# The Influence of Career Development, Work Load, Work Environment and Work Motivation on Employee Turnover Intention [Pengaruh Pengembangan karir, Work Load, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention]

Sugiyanto<sup>1)</sup>, Wisnu Panggah Setiyono<sup>\*.2)</sup>

<sup>1)</sup>Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

<sup>2)</sup> Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

\*Email Penulis Korespondensi: wisnu.setiyono@umsida.ac.id

**Abstract.** *This research was conducted to ascertain whether there is an influence of career development factors, workload, work environment, work motivation on turnover intention at PT.DSI Sidoarjo, either simultaneously or partially with this type of research method being quantitative. The independence variables used in this research are career development, workload, work environment and work motivation. The data used is primary data from all PT.DSI employees, totaling 129 respondents, using a survey method with a questionnaire. The analysis technique used is multiple linear regression. The partial test shows the results that career development, workload and work motivation have a negative effect on turnover intention, while the work environment has a significant influence on turnover intention. Simultaneous test results show that all variables have a positive effect on turnover intention at PT. DSI Sidoarjo. The work environment is the most dominant variable influencing employee turnover intention. The benefit of this research is that it shows that the work environment has a significant influence on turnover intention so that the company's commitment is needed to increase work comfort and security. This research can be a reference material for subsequent research.*

**Keywords** - Career development, work load, work environment, work motivation, turnover intention.

**Abstrak.** *Studi ini dilakukan untuk menentukan ada tidaknya pengaruh faktor pengembangan karir, workload, lingkungan kerja, motivasi kerja terhadap turnover intention di PT.DSI Sidoarjo, baik secara serempak maupun secara parsial dengan jenis metode penelitian ini adalah kuantitatif. Variabel independence yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengembangan karir, workload, lingkungan kerja dan motivasi kerja. Data yang dipakai adalah data primer dari semua karyawan PT.DSI yang berjumlah 129 responden, dengan menggunakan metode survei dengan kuesioner. Analisis menggunakan regresi linera berganda. Dalam uji parsial menunjukkan temuan bahwa pengembangan karir, workload dan motivasi kerja berdampak negatif terhadap turnover intention, sedangkan lingkungan kerja punya pengaruh signifikan terhadap turnover intention. Hasil uji serempak menunjukkan semua variabel berpengaruh positif terhadap turnover intention di PT. DSI Sidoarjo. Lingkungan kerja adalah variabel paling dominan berpengaruh terhadap turnover intention karyawan. Manfaat dari penelitian ini adalah menunjukkan bahwa lingkungan kerja punya pengaruh signifikan terhadap turnover intention sehingga perlu komitmen perusahaan untuk meningkatkan kenyamanan dan keamanan kerja. Penelitiannya dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya.*

**Kata Kunci** - Pengembangan karir; Work load; Lingkungan Kerja; Motivasi Kerja; turnover Intention

## I. PENDAHULUAN

Mengelola aspek human resource termasuk didalamnya memelihara serta mempertahankan karyawan adalah kebijakan manajerial. Salah satu caranya dengan memberi motivasi karyawan bisa berupa uang, bisa juga karyawan akan termotivasi oleh pengakuan dan penghargaan, tergantung dari budaya organisasi masing – masing perusahaan. Schedule flexibility dapat juga dipakai cara memelihara dan mempertahankan karyawan seperti pergantian shift kerja dan lainnya. Namun kecenderungan karyawan untuk pindah ke perusahaan lain dialami hampir semua organisasi, yang menyebabkan turnover. Menurut Sijabat (2011) [1] turnover intention adalah keinginan untuk keluar yang akan menghasilkan keputusan individu untuk pindah dari pekerjaannya. Sedangkan turnover intention menurut McElroy (2001) [2] adalah sebuah keinginan karyawan untuk berpindah dari suatu tempat kerja ketempat kerja yang lain.

PT.DSI merupakan perusahaan jasa logistics didaerah Porong Sidoarjo yang bergerak dibidang persewaan gudang dan inventory .Karyawan di perusahaan ini adalah karyawan permanen dan karyawan kontrak, untuk menjadi karyawan permanen perlu seleksi dan masa kerja yang lama, sehingga karyawan perlu kinerja yang bagus untuk menjadi karyawan permanen. Peristiwa yang terjadi berkaitan dengan sumber daya manusia adalah turnover intention cenderung dilakukan oleh karyawan yang ingin dipertahankan oleh perusahaan. Oleh karena itu perusahaan

mempunyai program pengembangan karyawan dengan adanya pelatihan kaderisasi supervisor, adanya makan siang gratis, dan pembagian jam kerja dua shift kerja yaitu jam kerja siang dan malam. Hal ini dilakukan agar supaya karyawan punya loyalitas yang tinggi, keinginan karyawan untuk pindah ke tempat kerja lain bisa diminimalkan dan kinerja yang baik sehingga tercapai tujuan organisasi perusahaan.

Namun kecenderungan karyawan untuk pindah ke perusahaan lain memang dipengaruhi oleh banyak faktor, mungkin faktor dari pribadi karyawan atau faktor dari perusahaan tempat kerja. Oleh karena itu perusahaan perlu komitmen yang kuat untuk menjadikan karyawan sebagai aset perusahaan yang berharga dengan memelihara dan mempertahankan karyawannya, terutama bagi karyawan yang punya kinerja yang baik dan berdedikasi tinggi. Hal inilah yang menyebabkan perusahaan terus berinovasi mencari solusi agar karyawan yang ingin dipertahankan perusahaan bekerja aman dan nyaman sehingga turnover intention lebih bisa diminimalkan yang berbasis penerapan manajemen sumber daya manusia.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh Research Gap dari beberapa penelitian terdahulu. Variabel Pengembangan karir berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention [1][2][3]. Sedangkan penelitian lain ditegaskan bahwa pengembangan karir meningkatkan keinginan untuk beralih [4] [5]. Variable Work load berpengaruh positif terhadap turnover intention karyawan [6][7][8]. Variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention [9][10][11]. Variabel Motivasi Kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention [12][13].

Peneliti bertujuan mengevaluasi dampak Pengembangan karir, Workload, Lingkungan kerja dan Motivasi kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT.DSI Sidoarjo. Berdasarkan latar belakang diatas, penulis melakukan penelitian berjudul **Pengaruh Pengembangan Karir, Work Load, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan.**

## II. METODE

Penelitian ini menggunakan menggunakan metode penelitian kuantitatif bersifat deskriptif. Jenis penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2010) [26] adalah digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu dengan mengumpulkan data menggunakan alat penelitian dan menganalisis data secara kuantitatif.. 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.

Data primer penelitian ini berupa kuisioner yang terdiri dari 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 [27]. Melalui skala likert dari Angka satu menunjukkan sangat tidak setuju, angka dua menunjukkan tidak setuju, angka tiga menunjukkan setuju, dan angka tertinggi menunjukkan sangat setuju adalah angka empat menunjukkan karakter sangat setuju. Pengukuran variabel yang diukur akan dijadikan indikator variabel. Indikator dijadikan sebagai dasar penyusunan instrumen berupa pertanyaan [28]. 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.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil

Dalam penelitian ini berdasarkan profil responden atas jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, status pegawai dan lama bekerja

Tabel 1. Data Responden berdasarkan Jenis Kelamin			
No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
1	Laki-Laki	100	78%
2	Perempuan	29	22%
	<b>Total</b>	<b>129</b>	<b>100%</b>

<b>Tabel 2</b>			
<b>Data Responden berdasarkan usia</b>			
<b>No.</b>	<b>Usia</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Prosentase</b>
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%
	<b>Total</b>	<b>129</b>	<b>100%</b>

<b>Tabel 3</b>			
<b>Data Responden berdasarkan tingkat pendidikan</b>			
<b>No.</b>	<b>Tingkat Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Prosentase</b>
1	SMP (Sekolah Menengah Pertama)	3	2%
2	SMA (Sekolah Menengah Atas)	93	72%
3	S1 (Sarjana)	33	26%
	<b>Total</b>	<b>129</b>	<b>100%</b>

<b>Tabel 4</b>			
<b>Data Responden berdasarkan status pegawai</b>			
<b>No.</b>	<b>Status pegawai</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Prosentase</b>
1	Tetap	30	23%
2	Kontrak	88	68%
3	Outsourcing	11	9%
	<b>Total</b>	<b>129</b>	<b>100%</b>

<b>Tabel 5</b>			
<b>Data Responden berdasarkan lama bekerja</b>			
<b>No.</b>	<b>Lama Bekerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Prosentase</b>
1	1-3 Tahun	29	22%
2	4-6 Tahun	100	78%
	<b>Total</b>	<b>129</b>	<b>100%</b>

### Uji Validitas X1

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

Dari tabel yang menguji validitas variabel X1 diatas menunjukkan bahwasannya nilai koefisien korelasi r hitung setiap menggunakan satu pernyataan, dapat mengetahui bahwa setiap pernyataan yang berkaitan dengan variabel (X1) adalah benar. Ini menunjukkan bahwa semua nilai koefisien hitung lebih besar dari r tabel 0,171.

**X2**

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

Dari tabel uji validitas pada variabel X2 diatas menunjukkan bahwasannya dengan mengetahui nilai koefisien korelasi r hitung yang ditemukan untuk setiap pernyataan menunjukkan bahwa semua nilai koefisien hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,171, yang menunjukkan bahwa setiap pernyataan yang berkaitan dengan variabel (X2) adalah valid.

**X3**

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

Tabel uji validitas untuk variabel X3 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi r hitung untuk setiap pernyataan lebih besar dari r tabel sebesar 0,171, yang berarti bahwa setiap pernyataan adalah valid.

**X4**

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

Tabel uji validitas untuk variabel X4 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi r hitung untuk setiap pernyataan lebih besar dari r tabel sebesar 0,171, yang berarti bahwa setiap pernyataan adalah valid..

**Y**

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

Tabel uji validitas variabel Y menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi r hitung untuk setiap pernyataan lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,171, sehingga setiap pernyataan tentang variabel (Y) adalah valid.

**Uji reliabilitas**

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

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

**Uji Normalitas***One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

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

- It is a Normal test distribution.
- Determined by data.
- Correction of Lilliefors Significance.
- This represents the genuine significance's lower bound.

Tabel di atas menunjukkan bahwa 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.

**UJI MULTIKOLINEARITAS**

## Coefficients a

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

- Dependent Variable: TOTAL\_Y

Dapat diketahui dari tabel diatas bahwa toleransi untuk empat variabel lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF untuk empat variabel kurang dari 10,00, sehingga data penelitian tidak menunjukkan gejala multikolinearitas.

**UJI HETEROSKEDASTISITAS**

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

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa Nilai Sig pada Uji Heteroskedastisitas adalah lebih besar dari 0,05 yang mana dinyatakan bahwa jika nilai Sig lebih besar dari 0,05 maka hasil data yang didapat tidak terjadi Heteroskedastisitas

**UJI KOEFISIEN DETERMINASI**

## Model Summary

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

- Predictors: (Constant), TOTAL\_X4, TOTAL\_X3, TOTAL\_X2, TOTAL\_X1

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.

**UJI REGRESI LINEAR BERGANDA**

## Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
(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

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Hasil dari tabel di atas menunjukkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:  $Y = 10.478 + 0,148 X1 + -0,443 X2 + 0,610 X3 + 0,092 X4 + e$ . Persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- Jika variabel X1, X2, X3, dan X4 sama dengan nol, maka pengaruhnya adalah 10.478, menurut nilai konstanta pada tabel. nilai Konstanta pada tabel.
- Variabel X1 memiliki koefisien beta 0,148, berarti bahwa setiap kenaikan pada variabel (X1) sebesar satu satuan akan menyebabkan peningkatan pengaruh sebesar 0,148 per satuan.
- Koefisien betas variabel X2 sebesar -0,443, bahwa setiap kenaikan satu pada variabel (X2) akan menghasilkan peningkatan efek sebesar 0-0,443 per satuan.
- Koefisien beta variabel X3 adalah 0,610, artinya setiap kenaikan variabel (X3) adalah 0,610 satuan.
- Nilai koefisien beta pada variabel X4 adalah 0,092 bahwa setiap satu kenaikan pada variabel (X3) 0,092 satuan.

#### UJI PARSIAL (t)

Hasil studi menunjukkan bahwa variabel bebas memengaruhi semua variabel tersebut. Kriteria uji F untuk pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- Pengaruh signifikan terjadi jika  $Sig < 0,05$ .
- Hipotesis diterima jika F hitung lebih besar dari F tabel.
- Hipotesis ditolak jika F hitung kurang dari F tabel

Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	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

Dependent Variable: TOTAL\_Y

a. (X1)

Nilai Sig variabel X1 sebesar 0,278, yang lebih besar dari 0,05, menunjukkan bahwa hasilnya tidak signifikan. Selain itu, nilai t hitung sebesar 1,089 lebih rendah dari nilai t tabel sebesar 1,657, yang menunjukkan bahwa hipotesis ditolak karena nilai t tabel lebih besar daripada hasil nilai t hitung.

b. (X2)

Karena nilai Sig 0,003 kurang dari 0,05, hasilnya menunjukkan bahwa hasilnya signifikan. Selain itu, nilai t hitung sebesar -2,996 lebih kecil dari t tabel sebesar 1,657, yang menunjukkan bahwa hipotesis tersebut ditolak karena nilai t hitung lebih kecil dari t tabel. Variabel X2 memiliki dampak yang signifikan, tetapi tidak 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.

#### UJI F

Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa variabel tersebut secara kolektif dipengaruhi oleh variabel bebas. Kriteria dari pengambilan keputusan Uji F adalah :

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

#### ANOVAa

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

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL\_X4, TOTAL\_X3, TOTAL\_X2, TOTAL\_X1

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

## Pembahasan

### H1 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention

Pengembangan karir secara parsial tidak berpengaruh terhadap niat penjualan, 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 turnover, begitu juga sebaliknya semakin rendah pengembangan karir yang dikaryawan diperusahaan tersebut maka semakin tinggi turnover intentionnya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh peneliti [3] dan [4] bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif terhadap turnover intention, dengan adanya pengembangan karir yang menjanjikan di perusahaan, maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan juga dapat menurunkan tingkat intensi turnover.

Hal ini bisa dibuktikan dengan variable pengembangan karir dengan beberapa indikator, diantaranya seleksi, mutasi, pendidikan, pelatihan dan penempatan. Sesuai dengan hasil responden yang sangat setuju dengan pernyataan bahwa kesempatan untuk mengembangkan karir terbuka bagi semua karyawan. Pada penelitian ini penulis menemukan bahwa perusahaan mampu mengendalikan dan memelihara karyawan berdasarkan jenis pengendalian turnover intention karyawan [2].

### H2 Pengaruh Work Load Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil analisis data, workload kerja tidak berpengaruh terhadap keinginan untuk mengundurkan diri karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional sudah baik dengan adanya pembagian shift kerja dan karyawan merasa bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan tanpa merasa terbebani dengan pekerjaan itu sendiri. Hal ini sesuai dengan peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh [30] dan [31]. Yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negative terhadap turnover intention karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila beban kerja meningkat maka turnover intention juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya menurunnya beban kerja akan mengurangi tingkat turnover intention. Hal ini bisa dibuktikan dengan indikator work load kerja yaitu penggunaan waktu, tujuan yang harus dicapai, dan keadaan pekerjaan itu sendiri sudah sesuai dengan SOP Perusahaan.

Dari beberapa indikator diatas yang paling berperan adalah indikator penggunaan waktu kerja, hal ini sesuai hasil responden yang setuju dengan pernyataan waktu yang diberikan Perusahaan sudah sesuai dengan tanggung jawabnya. Dalam hal ini penulis menemukan bahwa Perusahaan bisa memberikan sesuai bobon yang diberikan kepada karyawan, sehingga karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan. Ini membuktikan bahwa Perusahaan mampu memelihara karyawan dan mampu mengendalikan turnover intention [2].

### H3 Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dilakukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Hal ini membuktikan bahwa 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 hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh [11] dan [32] menyatakan bahwa lingkungan kerja punya pengaruh positif terhadap turnover intention karyawan. Ini berarti rendahnya standart operational pihak manajemen

terhadap lingkungan kerja karyawannya akan membuat karyawan bekerja kurang maksimal sehingga turnover intention meningkat.

Hal ini sesuai dengan indikator variabel lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Dari indikator diatas yang paling berperan adalah lingkungan kerja fisik, sesuai pernyataan responden kuesioner bahwa persetujuan dengan fasilitas pendukung perusahaan sudah cukup. Pada penelitian ini penulis menemukan kontribusi lingkungan kerja non fisik lebih kecil dibanding lingkungan kerja fisik. Bagaimana perusahaan bisa memfasilitasi lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik agar punya dampak baik untuk kinerja karyawan. Hal ini bukti bahwa lingkungan adalah komponen yang dapat mempengaruhi bisnis atau organisasi secara langsung maupun tidak langsung dan dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan dikenal sebagai lingkungan kerja [19].

#### **H4 Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Turnover Intention**

Motivasi kerja dinyatakan tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan. Hal ini membuktikan bahwa karyawan antusias dan semangat dalam bekerja, sehingga menurunkan keinginan. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh [12] bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention karyawan yang berarti meningkatnya motivasi untuk bekerja dapat menyebabkan menurunnya keinginan untuk berhenti. Ini membuktikan bahwa karyawan lebih berkomitmen terhadap perusahaan dengan meningkatnya komitmen organisasi karyawan yang semakin meningkat mengurangi keinginan karyawan untuk keluar

Hal ini bisa dibuktikan dengan variabel motivasi dibangun dengan beberapa indikator yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan dan kebutuhan akan kelompok pertemanan. Dari indikator tersebut yang paling berkontribusi adalah kebutuhan akan prestasi, hal ini sesuai dengan persetujuan responden dengan pernyataan bahwa prestasi kerja sesuai harapan perusahaan. Pada penelitian ini penulis menemukan bahwa hirarti kebutuhan terpenuhi ditempat kerja seperti tersedianya makan siang (kebutuhan dasar), adanya tunjangan kesehatan BPJS pensiun (kebutuhan rasa aman), adanya apresiasi kerja dari atasan (kebutuhan untuk mendapatkan pengakuan dari kelompok sosial), dan dibukanya jenjang karir yang lebih tinggi (kebutuhan akan kekuasaan) [32].

### **IV.KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bahwa fenomena turnover intention karyawan yang ada di PT.DSI Sidoarjo dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Sedangkan pengembangan karir, beban kerja dan motivasi kerja tidak punya pengaruh secara parsial terhadap turnover intention karyawan karena karyawan sudah merasa puas dengan apa yang sudah di fasilitasi oleh perusahaan. Semakin baik lingkungan kerja di perusahaan maka semakin rendah tingkat turnover intentionnya, begitu pula sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk akan mempengaruhi tingkat turnover intention karyawan. Lingkungan kerja non fisik terutama hubungan antar sesama karyawan perlu mendapatkan perhatian bagi perusahaan agar bisa menciptakan iklim lingkungan yang baik, karena karyawan yang kinerjanya baik di pandangan atasan tetapi hubungan dengan sesama karyawan tidak baik maka akan menimbulkan suasana kerja yang kurang kondusif. Maka perusahaan tempat kerja perlu membuat suasana kerja yang menyenangkan, saling mendukung demi tercapainya tujuan organisasi / perusahaan.

Peneliti menyadari adanya keterbatasan dalam penelitian ini, penulis mengharapkan penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel independent lainnya yang bisa mempengaruhi turnover intention karyawan di perusahaan PT.DSI Sidoarjo. Selain itu subjek yang digunakan penulis yaitu PT.DSI Sidoarjo saja, harapannya subjek penelitian bisa di semua PT.DSI Jawa timur.

### **UCAPAN TERIMA KASIH**

Yang pertama terima kasih pada Allah SWT yang telah memberi kesehatan, rahmat, ridhoNya sehingga artikel ilmiah ini dapat selesai dengan baik, yang kedua kepada orang tua yang selalu mendoakan yang terbaik, terima kasih saya kepada istri dan anak yang selalu memberi doa, semangat dan mendukung saya, terima kasih saya kepada dosen pembimbing dan dosen penguji yang memberi petunjuk ilmu dan arahan terselesaikannya artikel ilmiah ini, terima kasih kepada rekan-rekan seangkatan yang memberi masukan dan supportnya. Dan juga terima kasih kepada PT.DSI yang sudah memberi kesempatan untuk mengadakan penelitian. Saya berharap artikel ilmiah ini dapat memberi manfaat untuk penelitian selanjutnya, manfaat untuk manajemen perusahaan dan masyarakat secara umum.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- [1] 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.
- [2] 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*



- [3] 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>
- [4] 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.
- [5] D. K. S. ammar Balbed, "Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pemeditasi 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>.
- [6] M. Muslim, "Pengaruh Stress Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Sunggong Logistics Jakarta" no. 8.5.2017. pp. 2003–2005, 2021.
- [7] 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
- [8] S. N. Rini fitriantini, Agusdin, "Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak di RSUD Kota Mataram," *Экономика Региона*, p. 32, 2017.
- [9] 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.
- [10] 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.
- [11] S. chandra Tiara Efris, "The Influence Of Work Environment on Job Satisfaction, Organizational Comment, And Turnover Intention PT.Cahaya Araminta Pekan Baru," vol. 7 no.2, no. Juni 2019, pp. 1–6, 2019, [Online]. Available: e-ISSN 2580-3743
- [12] H. W. Tj, "Pengaruh Motivasi kerja terhadap turnover intention.pdf." *ejurnal Binawakya*, 2019. [Online]. Available: ISSN 2615-3505
- [13] N. wayan mujiati Dewa made bayu adi putra, "Pengaruh\_Motivasi\_Kerja\_Terdahap\_Disipli." E-Jurnal Manajemen, Bali, 2019. [Online]. Available: issn:2302-8912
- [14] Sutrisno, *Manusia, Manajemen Sumber Daya*. Jakarta: Kencana Jakarta, 2011.
- [15] H. Simamora, *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta, 2012.
- [16] V. B. Kumbara, "Pengaruh kepuasan kerja, kompensasi dan pengembangan karir terhadap turnover intention karyawan bank syariah mandiri cabang Padan." *EKOBISTEK Fakultas ekonomi*, vol. 7, No.1,April 2018, 2018. [Online]. Available: issn:2301-5268IE-ISSN:2527-9483
- [17] A. Choliq, *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Penerbit Ombak, Yogyakarta, 2014.
- [18] B. W. Soetjipto, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Book, Yogyakarta, 2008.
- [19] Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV.Mandar Maju, Bandung, 2009.
- [20] S. P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 15th ed. PT. Bumi Aksara, 2008.
- [21] D. C. G. McClelland, *Learning to Achieve*. Ilionis: Scotti Foresman & Co, 2004.
- [22] sri W. J. Raka Harsa Wardana, "Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan terhadap Turnover Intention pada PT Arina Multikarya Samarinda." *BSR*, 2020. [Online]. Available: eissn:2721-5727,Vol 1, No 2, 2020
- [23] Dr. Jadongan Sijabat, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Keinginan Untuk Pindah." *Jurnal Visi* 19, 2011. [Online]. Available: issn:0853-0203
- [24] 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
- [25] M. H. S. Munawir Nasir, Mutmainah Hasan, "Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan." *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, 2022.
- [26] Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- [27] 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.
- [28] 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.
- [29] Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta Bandung, 2014.
- [30] D. R. Dhania, "Pengaruh stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja." *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus, Kudus*, 2010. [Online]. Available: Vol.1 No.1
- [31] S. hadi A. b. Esti Khomarsyah, supawi Pawenang, "Turover Intention PT. Efrata Retailindo Ditinjau dari

- beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja.” *Busines Managemen Analysis Journal (BMAJ)*, 2020. [Online]. Available: ISSN 2655-381 Vol.3 No,1 april 2020
- [32] A. H.Maslow, *Motivasi dan Kepribadian: teori motivasi dengan pendekatan hierarki kebutuhan manusia*. Pustaka Binaman Pressindo, 1993.

***Conflict of Interest Statement:***

*The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.*