

ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF THE WORK ENVIRONMENT, WORK STRESS, JOB SATISFACTION, AND CAREER DEVELOPMENT ON INTENTION TURNOVER STUDY ON PT. PEARLAND BOYOLALI

Rizki Ma'rifatun Nikmah¹, Heru Sri Wulan, SE, MM², Adji Seputro, SE, MM³

¹Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran

^{2,3}Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, kepuasan kerja, dan pengembangan karir terhadap *turnover intention* pada PT Pearland. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 92 responden. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, stres kerja, kepuasan kerja, dan pengembangan karir, sedangkan variabel terikatnya adalah *turnover intention*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara sedangkan metode analisis data yang digunakan adalah regresi berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan lingkungan kerja, stres kerja, kepuasan kerja, dan pengembangan karir mempengaruhi *turnover intention*, Namun secara parsial hanya lingkungan kerja dan pengembangan karir yang berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan stres kerja dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Kemudian nilai koefisien determinasi (*R Square*) menunjukkan bahwa Lingkungan kerja, stres kerja, kepuasan kerja, dan pengembangan karir mempunyai pengaruh terhadap *turnover* sebesar 16% sedangkan sisanya ($100\% - 16\% = 0,84\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir, dan *Turnover Intention*.

Abstract

This study aims to determine the effect of work environment, work stress, job satisfaction, and career development on turnover intention at PT Pearland. This research is causal associative research using quantitative approach, the sample in this study amounted to 92 respondents. The independent variables in this study are work environment, work stress, job satisfaction and career development, while the dependent variable is turnover intention. Data collection using questionnaires and interviews while the data analysis method used is multiple regression.

The results of this study indicate that simultaneously the work environment, work stress, job satisfaction and career development affect turnover intention, but partially only the work environment and career development which has a significant effect on turnover intention. While work stress and job satisfaction have no significant effect on turnover intention. Then the coefficient of determination show that the work environment stress work satisfaction and career development has a influence on turnover intention by 16% while the remaining ($100\% - 16\% = 0,84\%$) is influenced by other variables not included in this study.

Keywords : work environment, work stress, job satisfaction, career development and turnover intention.

PENDAHULUAN

Salah satu aset yang sangat berharga bagi suatu perusahaan adalah sumber daya manusia. Keberadaan sumber daya manusia ini kedepannya akan menentukan keberhasilan perusahaan dimasa depan. Kemajuan atau kemunduran tercapai tidaknya visi dan misi perusahaan akan sangat tergantung pada keberadaan sumber daya manusia. Fenomena yang sering terjadi ketika kinerja perusahaan telah tercapai dengan baik akan terganggu secara langsung atau tidak langsung akibat perilaku karyawan. Salah satu bentuk

perilaku karyawan tersebut adalah intensi pindah kerja (*turnover intention*) yang dapat berujung pada keputusan karyawan meninggalkan pekerjaannya.

Seperti halnya yang terjadi pada PT Pearland yaitu suatu perusahaan industri yang bergerak dibidang pembuatan boneka keramik. Didirikan tahun 1988 di Ngadirojo kecamatan Ampel kabupaten Boyolali. PT Pearland mempunyai kurang lebih 1.161 karyawan yang bekerja pada perusahaan, namun dengan jumlah karyawan yang sangat banyak akumulasi

karyawan keluar masuk setiap tahunnya juga
sangat tinggi terutama

perusahaan tersebut diantaranya lingkungan kerja, lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Berdasarkan hasil observasi penulis, ditemukan fakta seperti tingkat pencahayaan ditempat kerja kurang, cahaya yang kurang jelas sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan terutama pada saat proses pembuatan relief boneka. Suhu udara diruangan ditempat kerja yang panas dan kurang bersih, bau limbah yang sangat mengganggu konsentrasi bekerja, minimnya fasilitas keamanan kerja, seperti masker, sarung tangan, kacamata, serta hubungan antar rekan kerja yang kurang baik. Hal tersebut mengidentifikasi bahwa lingkungan kerja pada karyawan bagian produksi PT Pearl Land kurang diperhatikan. Lingkungan kerja yang kurang diperhatikan tersebut kemudian menyebabkan ketidaknyamanan karyawan ketika bekerja, sehingga memicu timbulnya niat karyawan untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention* adalah stres kerja. Menurut Jin et al (2017) stres kerja bisa disebut juga dengan perasaan yang bersangkutan dengan tekanan, keambiguan kerja, frustrasi, dan perasaan takut yang berasal dari pekerjaan. Dari hasil observasi yang dilakukan terhadap PT Pearl Land diketahui bahwa beban kerja yang diterima karyawan cukup tinggi sehingga seringkali karyawan harus melakukan lembur agar target pekerjaan dapat tercapai, ketidakcocokan dengan pekerjaan, pekerjaan yang berbahaya, frustrasi dan kecewa akibat kegagalan didalam mengerjakan sesuatu yang tidak mencapai suatu tujuan serta pekerjaan yang membosankan. Sebagai definisi dapat dikatakan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang

berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun diluarnya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerjanya.

Selanjutnya, variabel lain yang juga berkaitan pengaruhnya terhadap *turnover intention* adalah kepuasan kerja. Seorang karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya serta tidak akan memiliki keinginan untuk berpindah kerja. Sebaliknya, seorang karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya serta akan memiliki keinginan untuk pindah kerja. Perusahaan perlu mengingat bahwa peranan karyawan sangat penting dalam menentukan baik tidaknya kinerja perusahaan sehingga perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Masalah kepuasan kerja bukanlah hal yang sederhana, baik dalam arti konsepnya maupun dalam arti analisisnya, karena "kepuasan" mempunyai konotasi yang beraneka ragam, pemahaman yang lebih tepatnya mengenai kepuasan kerja dikaitkan dengan prestasi kerja, tingkat kehadiran, keinginan pindah, usia pekerja, tingkat jabatan, dan besar kecilnya organisasi.

Selain lingkungan kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja, pengembangan karir juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention*. Menurut (Bahri, 2016) mendefinisikan pengembangan karir merupakan upaya atau langkah-langkah yang dilaksanakan oleh seorang pegawai dan atau oleh pimpinan sumber daya manusia dalam rangka pengembangan potensi pegawai untuk dapat menduduki jabatan yang lebih tinggi dalam suatu usaha mencapai tujuan perusahaan. Terdapat beberapa persoalan dalam proses pengembangan karir di perusahaan yang menjadi objek penelitian, seperti tidak adanya promosi jenjang karir, sehingga karyawan hanya berada dalam posisi itu-itu saja, mayoritas karyawan menginginkan kedudukan atau jabatan yang lebih tinggi terutama karyawan yang telah lama diperusahaan. Dengan adanya program

pengembangan karir, dapat lebih meningkatkan dorongan untuk lebih berprestasi lagi. Karyawan tidak mau selama mereka bekerja hanya bertahan diposisi yang itu-itu saja, karyawan pasti ingin menduduki posisi yang lebih tinggi seiring berjalannya waktu dan akan bertahan diperusahaan yang memberikan kesempatan besar dalam pengembangan karir.

Dari penelitian awal yang dilakukan dengan mewawancarai beberapa orang karyawan PT Pearland, peneliti juga melakukan wawancara secara langsung dengan *Human Resources Development* (HRD) PT Pearland dan mendapatkan data yang menggambarkan *turnover* di PT Pearland tersebut sejak tahun 2015 hingga tahun 2017. Dengan adanya fenomena ini merupakan suatu masalah yang dihadapi oleh perusahaan. Pasalnya mereka menganggap bahwa karyawan mereka adalah asset perusahaan, namun apabila karyawan yang keluar selalu meningkat setiap tahunnya atau bahkan karyawan yang didalam perusahaan mempunyai pikiran (niat) untuk meninggalkan perusahaan, maka pada dasarnya akan merugikan perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan harus mampu mempertahankan karyawan yang berkualitas agar proses kerja perusahaan tetap bisa berjalan dengan baik dengan selalu memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawan sehingga mereka tidak memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan. Berdasarkan permasalahan dan kondisi perusahaan yang telah diuraikan diatas, maka peneliti mengajukan penelitian dengan judul **“Analisa Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap *Turnover Intention*”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Pearland?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Pearland?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Pearland?
4. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Pearland?
5. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja pada karyawan PT Pearland?
6. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Pearland?
7. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap pengembangan karir pada karyawan PT Pearland?

Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, kepuasan kerja, dan pengembangan karir terhadap *turnover intention* karyawan PT Pearland.
2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan PT Pearland.
3. Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pearland.
4. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap pengembangan karir karyawan PT Pearland.

TINJAUAN PUSTAKA

Intensi Pindah Kerja (*Turnover intention*)

Intensi adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sedangkan *turnover* adalah berhentinya atau penarikan diri seorang karyawan dari tempat kerja ke tempat yang lain. *Turnover intention* (keinginan berpindah kerja) merupakan kecenderungan atau intensitas individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Ronald dan Mikha, 2014).

Menurut Curtis (2016) *Turnover* adalah proses dimana staf meninggalkan perusahaan atau organisasi dan perusahaan atau organisasi menggantikannya. Sedangkan *turnover intention* adalah pengukuran apakah karyawan suatu perusahaan atau organisasi berencana untuk meninggalkan posisinya atau organisasi berencana untuk

menghilangkan karyawan dari posisinya. Saeed et al. (2014), mengartikan bahwa *turnover intention* adalah keadaan dimana karyawan sebuah organisasi memiliki perencanaan untuk meninggalkan pekerjaannya, atau kondisi dimana organisasi memiliki rencana untuk memutus hubungan kerja dengan karyawannya. *Turnover Intention* adalah pemberhentian pegawai yang bersifat permanen dari perusahaan baik yang dilakukan oleh pegawai sendiri secara sukarela maupun yang dilakukan oleh perusahaan. Robbins dan Judge, (2013:508).

Turnover intention

Turnover intention merupakan salah satu masalah besar yang harus dihadapi oleh suatu perusahaan. Tingginya tingkat keluar karyawan dari perusahaan akan menyebabkan semakin tingginya biaya yang dikeluarkan perusahaan untuk merekrut ulang karyawan dan biaya pelatihan kembali. Perusahaan akan mengalami kesulitan dan kerugian ketika sudah merekrut karyawan yang berkualitas, namun pada akhirnya karyawan tersebut memilih untuk meninggalkan perusahaan karena berbagai alasan dan lebih memilih bekerja pada perusahaan lain.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka didefinisikan konseptual *turnover intention* adalah keinginan atau niat karyawan untuk pindah kerja yang ditandai dengan absensi yang meningkat, mulai malas kerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, ataupun keseriusan untuk menyelesaikan tanggung jawab yang sangat berbeda dari biasanya.

Lingkungan kerja

Keseluruhan alat pembantu dan alat yang ada dilingkungan sekitar seseorang bekerja, metode kerja, serta sistem kerjanya baik sebagai individu maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti dalam Rizki, dkk (2016). **Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Budianto dan Kartini (2015) secara umum lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik
Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang

terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Indikator lingkungan kerja fisik terdiri atas:

- a. Peralatan kerja.
 - b. Penerangan atau Cahaya.
 - c. Suhu Udara.
 - d. Bau-bauan ditempat kerja
 - e. Keamanan Kerja.
2. Lingkungan Kerja Non Fisik
Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Indikator lingkungan kerja non fisik terdiri atas:
 - a. Hubungan dengan atasan.
 - b. Hubungan dengan sesama rekan kerja.

Stres Kerja

Stres kerja bisa disebut juga dengan perasaan yang bersangkutan dengan tekanan, keambiguan kerja, frustrasi, dan perasaan takut yang berasal dari pekerjaan (Jin et al.(2017).

Indikator Stres Kerja,

Jin et al, (2017) menuturkan indikator untuk stres kerja ada empat yaitu sebagai berikut:

1. Kekhawatiran
Adalah takut terhadap suatu hal yang belum diketahui dengan pasti dalam pekerjaan. Perasaan khawatir dialami oleh pekerja yang dikarenakan banyak faktor dari dalam pekerjaan tersebut.
2. Gelisah
Perasaan tidak tenang yang dirasakan oleh pekerja saat melaksanakan tugas pekerjaan yang dia kerjakan. Biasanya dikarenakan tugas yang terlalu beresiko.
3. Tekanan
Suatu perasaan tertekan dari seorang pekerja yang dirasakan saat dia melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dilakukannya. Bisa disebabkan oleh pekerjaan itu sendiri.

4. Frustasi

Rasa kecewa akibat kegagalan didalam mengerjakan sesuatu atau akibat tidak berhasil dalam mencapai suatu tujuan. Ini biasanya dikarenakan kurang puas terhadap pekerjaan tersebut.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Indikator- indikator yang menentukan kepuasan kerja menurut (Robbins, 2015:181-182), yaitu:

1. Pekerjaan yang secara mental menantang
Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik.
2. Kondisi kerja yang mendukung
Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik.
3. Gaji atau upah yang pantas
Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan penghargaan mereka.
4. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan
Kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dan okupasi akan menghasilkan seorang indivisu yang lebih terpuaskan. Orang-orang dengan tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka juga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi.
5. Rekan kerja yang mendukung
Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung akan mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat.

Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja, Hasibuan dalam Genapathi, (2016)

Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan upaya atau langkah-langkah yang dilaksanakan oleh seorang pegawai dan atau oleh pimpinan sumber daya manusia dalam rangka pengembangan potensi pegawai untuk dapat menduduki jabatan yang lebih tinggi dalam suatu usaha mencapai tujuan perusahaan. Bahri, (2016)

Indikator Pengembangan Karir

Menurut Siagian dalam Susi Hendriani, (2015) berbagai indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1. Perlakuan yang adil dalam berkarir
Perlakuan yang adil itu hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan pegawai.
2. Keperdulian para atasan langsung
Para karyawan pada umumnya mendambakan atasan langsung mereka dalam perencanaan karir masing-masing. Salah satu bentuk keperdulian itu adalah memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan tugas masing-masing sehingga para pegawai tersebut mengetahui potensi yang perlu diatasi.
3. Informasi tentang berbagai peluang promosi
Para pegawai umumnya mengharapkan bahwa memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. Akses ini sangat penting terutama apabila lowongan yang tersedia diisi melalui proses seleksi internal yang sifatnya kompetitif.
4. Adanya minat untuk dipromosikan
Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para pekerja untuk pengembangan karir ialah pendekatan yang fleksibel dan proaktif. Artinya, minat untuk mengembangkan karir sangat individualistik sifatnya.
5. Tingkat kepuasan
Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda. Perbedaan tersebut merupakan akibat tingkat kepuasan dan dalam konteks terakhir tidak selalu berarti keberhasilan mencapai posisi yang tinggi dalam organisasi, melainkan pula berarti bersedia menerima kenyataan bahwa, karena berbagai faktor pembatasan yang dihadapi oleh seseorang pekerja "puas" apabila ia dapat mencapai tingkat tertentu dalam karirnya meskipun tidak banyak anaktangga karir yang berhasil dinaikinya.

METODE PENELITIAN

Populasi

Menurut (Sugiyono, 2016:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan PT Pearland

Sampel

Menurut (Sugiyono, 2016:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Berdasarkan rumus Sovlin dari 1161 populasi maka jumlah sampel yang diteliti sebesar 92 orang.

Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data penelitian yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dari sumber asli (tanpa perantara). Menurut Sugiyono (2016:308) sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, sedangkan sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dari jawaban atas kuesioner yang dibagikan kepada responden.

HASIL PEMBAHASAN

Uji hipotesis (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui secara parsial variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji dua arah. Dalam penelitian ini ditentukan nilai sig yaitu $\leq \alpha = 0,05$.

Uji dua arah sebagai berikut:

1. $H_0 = b_1 = 0$, artinya tidak ada pengaruh secara signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. $H_0 = b_1 \neq 0$, artinya ada pengaruh secara signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Table 1. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	34.761	8.585		4.049	.000
LK	-.256	.125	-.215	-2.050	.043
SK	.188	.177	.114	1.064	.290
KK	.003	.146	.002	.018	.986
PK	-.007	.147	-.005	-.045	.964

a. Dependent Variable: TI

Sumber: Data primer yang diolah melalui SPSS 22, 2018

Berdasarkan dari hasil uji – t dapat dilakukan analisa sebagai berikut:

1. Hasil uji – t (uji parsial) pengukuran lingkungan kerja terhadap *turnover intention* di dapat t hitung = -2,050 dengan sig. 0,000, karena nilai sig yang didapat > tingkat sig. $\alpha = 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Berarti hipotesis yang berbunyi “lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*” diterima.

2. Hasil uji – t (uji parsial) pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* di dapat t hitung = 0,1064 dengan sig. 0,000, karena nilai sig. yang didapat < tingkat sig. $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti hipotesis yang berbunyi “stress kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*” diterima.

3. Hasil uji – t (uji parsial) pengukuran kepuasan terhadap *turnover* di dapat t hitung = 0,018 dengan sig. 0,000, karena nilai sig. Yang didapat < tingkat sig. $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti hipotesis yang berbunyi “kepuasan berpengaruh positif terhadap *turnover*” diterima.

4. Hasil uji – t (uji parsial) pengukuran variabel pengembangan karir terhadap *turnover* di dapat t hitung = -0,045 dengan sig. 0,000, karena nilai sig. yang didapat > tingkat sig. $\alpha = 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Berarti hipotesis yang berbunyi “pengembangan karir berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*” diterima.

Uji f

Uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang

dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Uji statistik F digunakan untuk mengetahui semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi secara bersama-sama terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikan 0,05 (Ghozali, 2013:98).

Tabel 2. Hasil Uji f
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	52.721	4	13.180	1.361	.254 ^b
Residual	842.714	87	9.686		
Total	895.435	91			

a. Dependent Variable: TI

b. Predictors: (Constant), PK, LK, KK, SK

Sumber: Data Primer diolah melalui SPSS 22, 2018

Uji statistik F menghasilkan F hitung sebesar 1,361 dengan tingkat signifikansi 0,254. Karena probabilitas signifikansi $< 0,005$, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi *Turnover intention* atau dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja, stress kerja, kepuasan kerja, dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh terhadap *turnover intention*.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, stress kerja, kepuasan kerja, dan pengembangan karir terhadap *turnover intention*. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji regresi berganda secara parsial ditemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negative terhadap *turnover intention*.
2. Berdasarkan uji regresi berganda secara parsial ditemukan bahwa stress

kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

3. Berdasarkan regresi berganda secara parsial ditemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*
4. Berdasarkan regresi berganda secara parsial ditemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

SARAN

Berdasarkan pada kesimpulan diatas, maka saran yang dapat diberikan penulis adalah tingkatkan lingkungan kerja yang baik, karena dengan lingkungan kerja yang baik maka karyawan akan merasa nyaman dan aman. Dan selain itu dengan lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan.

Selain itu mengingat pentingnya pengembangan karir yang diberikan kepada karyawan untuk perusahaan sebaiknya PT Pearland mencoba untuk memberikan jenjang karir atau promosi untuk karyawannya sehingga tingkat *turnover* akan berkurang, karena seperti yang telah diketahui pengembangan karir akan memberikan pengaruh terhadap tingkat keinginan karyawan untuk berpindah.

DAFTAR PUSTAKA

- Firdaus, Sivellea. dkk. 2017. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. Supranusa Indogita Tbk. Sidoarjo". Jurnal Manajemen Branchmark. Vol 3:733-745.
- Hakim, Muhammad Lukman. dan Darmawati, Arum. 2015. "Pengaruh Stres Kerja dan Kesempatan Promosi terhadap *Turnover Intention*. Hal 616-625.
- Khikmawati, Retno."Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Pramuniaga (studi kasus di PT Cicleka Indonesia Utama cabang Yogyakarta)". Universitas Negri Yogyakarta.Yogyakarta.
- Ngantung, Gabriela R. dkk. 2015. "*The effect of Job Stres, Workload and Work*

Environment on employee Turnover (case study at PT Hasrat Abadi Manado)”. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi. Vol 15:851-861.

- P. Alamsyah, Agus. Dan Kusumadewi, Intan. 2016. “Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kepuasan atas Gaji terhadap *Turnover Intention* Karyawan”. Jurnal J-Ensitem. Vol 03:14-20.
- Saklit, I Wayan. 2017. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Karir terhadap Intensi *Turnover*. Kepuasan Kerja sebagai Mediator”. Jurnal Manajemen. Vol XXI:472-490.
- Sugiyono. 2015. “Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D”. Alfabeta. Bandung.

