Available at http://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jap
Jurnal Akuntansi dan Pajak

PENGARUH KEPUASAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DI PT XYZ

Ariel Azzario Rachmandha[1], Renny Husniati[2]
[1,2]Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta
Email: ariel.azzario@upnvj.ac.id

Abstract

This study is a quantitative study with the aim of knowing and proving the effect of job satisfaction, career development, and work environment on turnover intention at PT XYZ. The population in this study were employees of PT XYZ with staff positions, then the number of samples was determined as many as 88 respondents using the purposive method and convenience sampling and data were collected by google form. The analytical technique used in this research is using inferential analysis using SmartPLS 3.3.5. In this study, the results of the R Square value is 0.641 or 64.1%, then the results of hypothesis testing in this study are as follows, (1) there is a positive and significant effect between job satisfaction on turnover intention which has an effect of 0.144, (2) there is a positive and significant influence between career development on turnover intention which has an effect of 0.542, and (3) there is a positive and significant effect between the work environment on turnover intention which has an influence of 0.231, and (4) the variables of job satisfaction, career development, and work environment simultaneously affect turnover intention

Keywords: *job satisfaction, career development, work environment, turnover intention*

1. PENDAHULUAN

Peranan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan sangatlah penting, karna kualitas sumber daya yang perusahaan miliki merupakan aset berharga. Perkembangan perusahaan menjadi hal yang penting khususnya perkembangan pada sumber daya manusia. Melalui sumber daya manusia, perusahaan akan bisa untuk berkembang untuk persaingan dan sejalan dengan tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di perusahaan harus memiliki standar yang memenuhi prosedur perusahaan, dan organisasi memainkan peran penting bagi semua orang guna mendorong perusahaan untuk membangun sikap dan tindakan secara profesional berdasarkan tanggung jawab dan kepentingan organisasi, perusahaan harus me review kepuasan kerja, pengembangan karir dan lingkungan kerja untuk menjaga atau lebih meningkatkan profit. Maka dari itu sumber daya manusia suatu perusahaan perlu adanya pemeliharaan dan pengelolaan yang mutlak diperlukan, dan perusahaan memiliki kewajiban untuk membantu karyawan mewujudkan potensi agar dapat meningkatkan efisiensi kerja.

Sejarah singkat, PT XYZ berdiri pada 1977 di Tangerang, dengan pangsa pasar nya masyarakat Jakarta. Setelah mampu bersaing di pasar dalam negeri, PT XYZ pada tahun 1990 menjadi perusahaan terbuka yang menyasar konsumen di Asia Tenggara. Kemudian melebarkan sayap bisnis ke negara di Asia. Sebagai salah satu perusahaan barang konsumsi yang berpengalaman, PT XYZ memenangkan banyak penghargaan, termasuk "*Top 5 Indonesia's Best Managed Companies"* dan "Top 100 Perusahaan Ekspor Indonesia", *"Top 100 Listed Companies*" versi Majalah Indonesia, "Produsen Produk Halal Terbaik" dari MUI dan masih banyak lagi.

Turnover intention merupakan fenomena dimana karyawan memiliki keinginan pindah ke perusahaan lain karena merasa bahwa perusahaan saat ini kurang menguntungkan bagi mereka. Oleh karena itu, karyawan ingin mencari perusahaan lain yang dapat menawarkan masa depan yang menjanjikan. Maksudnya adalah karir yang lebih baik, kompensasi yang lebih banyak dan keuntungan lainnya. *Turnover* terjadi karena berbagai faktor yang dialami karyawan, salah satunya yaitu tidak puas dengan pekerjaannya, jika hal ini terjadi perusahaan jelas merugikan biaya dan waktu karena harus mencari pengganti karyawan tersebut. Karyawan yang menginginkan penghasilan jelas merasa tidak untuk terus bekerja di sana, terutama jika seorang karyawan merasa tekanan, beban, dan lingkungan kerja tidak membantu mereka maju dalam karir. Menurut (Sinambela, 2016 hlm.212), *turnover intention* merupakan pikiran-pikiran karyawan untuk keluar dari suatu perusahaan yang muncul karena pikiran kayawan atau organisasi. Berdasarkan hasil wawancara dengan *Head Departement* IR/HRGA, atau *Industrial Relation / Human Resource dan*

General Affair, *turnover* karyawan pada PT XYZ mempunyai persentase 3 persen sampai 8,7 persen dalam tahun 2021.

Tabel 1. Data *Turnover* Karyawan PT XYZ per September 2021

No.	Bulan	Persentase
1	Januari	8.7%
2	Februari	6.8%
3	Maret	7.8%
4	April	6.2%
5	Mei	4.7%
6	Juni	4.2%
7	Juli	4.6%
8	Agustus	3.7%
9	September	3.1%

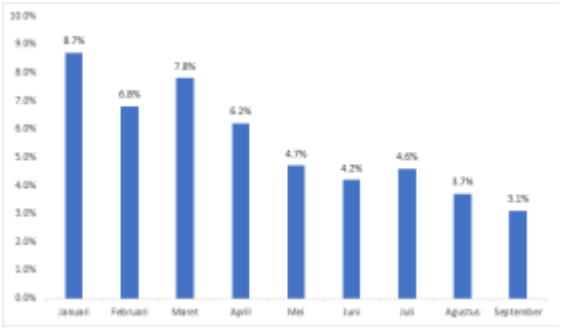
Sumber: data diolah

Gambar 1. Grafik *Turnover* Karyawan PT XYZ per September 2021

Berdasarkan tabel dan grafik nomor 1, *turnover* karyawan tersebut, dapat dikatakan bahwa tingkat persentase *turnover* karyawan bersifat fluktuatif dan memiliki tingkat tertinggi pada Januari 2021 dengan persentase 8,7 persen dan pada September 2021 menurun sampai 3,1 persen. Dari fenomena tersebut, peneliti ingin menjadikan *turnover intention* menjadi variabel yang ingin di teliti pada PT XYZ.

Turnover dapat terjadi karena berbagai faktor, salah satunya adalah kepuasan dalam bekerja, kepuasan kerja biasanya terkait dengan sikap karyawan terhadap efisiensi kerja atau rasa emosional. Melakukan evaluasi semua aspek pekerjaan mereka melalui pekerjaan mereka sendiri, dan dapat mengevaluasi apakah mereka bisa mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan berdasarkan peningkatan kinerja mereka. Jika kepuasan kerja karyawan tetap terjaga atau ditingkatkan lagi sehingga mempengaruhi kualitas pekerjaannya maka perusahaan akan selalu menjaga pertumbuhan karena karyawan adalah mesin perusahaan. Menurut (Priyono dan Marnis, 2008 hlm. 228 - 229) menyatakan kepuasan kerja ialah suatu rasa emosional yang membuat karyawawn senang dan cinta pada pekerjaannya. Dari hasil identifikasi karyawan PT XYZ dan wawancara dengan *Head Departement* IR/HRGA, atau *Industrial Relation / Human Resource dan General Affair)*, karyawan merasa tidak mendapatkan suatu kepuasan dalam pekerjaannya, karyawan PT XYZ kurang bersemangat dalam pekerjaannya karena atasan memberikan tanggung jawab ataupun tugas tambahan yang dirasa memberatkan karena tidak sesuai dengan deskripsi pekerjaan nya atau juga mengerjakan pekerjaan di bagian lain dikarenakan kurangnya sumber daya manusia ataupun adanya pekerjaan tambahan dikarenakan situasi tertentu, namun tetap harus dijalani dengan konsisten. Kedua, adanya karyawan PT XYZ yang masih belum dapat terlihat dengan jelas hasil pekerjaan nya karena tugas yang di bebankan di nilai terlalu banyak dengan adanya keterbatasan waktu karena seharusnya pekerjaan yang ditugaskan bisa menyesuaikan dengan kemampuan karyawan agar karyawan tidak merasa terbebani dalam pekerjaannya. Ketiga, adanya karyawan yang tidak patuh dan taat terhadap peraturan salah satunya kedisiplinan untuk ketepatan waktu, seperti karyawan yang tidak mengukuti kegiatan apel pagi yang dilaksanakan sebelum memulai pekerjaan dan juga melebihi waktu istirahat yang seharusnya sudah ditentukan.

Menurut (Sutrisno, 2009, hlm. 80) kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor psikologis, sosial, fisik, dan finansial. Hal yang berhubungan dengan permasalahan pada kepuasan kerja yang berada di PT XYZ adalah berada pada faktor psikologis, fisik, dan sosial di karenakan faktor psikologis berpatokan pada minat atau ketentraman pada pekerjaannya, sikap atau perasaan kerja, faktor fisik lebih mengenai pada meliputi jenis pekerjaannya, dan faktor sosial mengarah kepada budaya organisasi pada PT XYZ Selain adanya kepuasan dalam pekerjaan,



pengembangan karir juga mempengaruhi niat karyawan untuk berpindah. Karyawan juga tentunya menginginkan pengembangan karir atau *career development* dalam pekerjaannya, menduduki posisi tertentu dengan kemampuan yang dimiliki. Karyawan akan dapat pilihan yang sama untuk bisa meningkatkan potensi individu baik secara teoritis maupun praktik yang didapat melalui pendidikan dan pelatihan.

Setiap karyawan tentunya mendambakan pengembangan karir yang seringkali dipandang sebagai suatu penghargaan atas keberhasilan yang sudah dilakukan seseorang karyawan dan

menunjukkan prestasi atas kinerja yang baik dalam menjalankan kewajibannya dalam mengemban tugas maupun jabatan yang dipegang sebelumnya, yangmana hal tersebut secara tidak langsung merupakan pengakuan atas kompetensi dan potensi yang dimiliki oleh individu tersebut agar dapat menduduki posisi yang lebih tinggi lagi dalam organisasi tersebut. Pengembangan karir merupakan peningkatan individual yang karywan lakukan agar mendapat tujuan pada karirnya. Dengan pengembangan yang baik, maka karyawan akan mendapatkan *feedback* yanh baik baik bersofat material dan non material seperti kenaikan gaju, kenaikan fasilitas yang didapat, dan sebagainya.

Menurut (Dessler, 2013, hlm 379) pengembangan karir adalah runtutan aktivitas yang berpengaruh pada pemahaman baru, pembentukan diri, keberhasilan, dan pemenuhan karir individu. Sistem pengembangan karir yang baik sebaiknya yang bertujuan agar dapat menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan merupakan peran penting dalam mengelola sumber daya manusia untuk menciptakan motivasi kerja yang baik. Dengan sumber daya manusia yang baik, maka akan berbanding lurus dengan kemajuan dalam produktifitas perusahaan. Pengembangan karir sangat dibutuhkan oleh perusahaan karena banyak karyawan yang bergantung dengan hal itu. Karena pengembangan karir sering kali dikaitkan dengan pencapaian individu di tempat kerja dan memberikan kejelasan terkait jenjang karir yang akan ditempuhnya. Perusahaan harus mampu untuk melakukan pembinaan karir yang terencana, berkelanjutan, dan terintegrasi dengan aktivitas sumber daya manusia lainnya. Fenomena yang terjadi pada PT XYZ terkait dengan pengembangan karir adalah adanya jenjang karir para karyawan yang terhambat pada titik tertentu pada pekerjaannya, berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan *Head Departement* IR/HRGA, atau *Industrial Relation / Human Resource dan General Affair*, terdapat karyawan yang memiliki jabatan yang tidak berkembang, walaupun sudah bekerja dan mengabdi pada perusahaan lebih dari 5 tahun bekerja.

Hal yang menjadi faktor akan adanya *turnover intention* dari para karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dibedakan menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik yang terdiri dari ruang, fasilitas, suhu, pencahayaan, warna, sirkulasi udara, dan lingkungan kerja non fisik seperti suasana kerja, sistem penghargaan, rasa aman. Ada beberapa hal yang harus diperhatikan untuk mendesain lingkungan kerja dengan baik, seperti tingkat privasi, kenyamanan dan keamanan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja, diharapkan karyawan dapat bekerja sesuai dengan harapan perusahaan atau organisasi. Menurut (Enny, 2019 hlm. 56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala hal yang ada di sekitar karyawan yang bisa mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan dengan maksimal, yang mana dalam hal ini lingkungan memnantu dan mendukung penyelesaian tugas yang diberikan karyawan agar meningkatkan efisiensi dalam bekerja.

Fenomena yang terjadi pada PT XYZ adalah adanya permasalahan pada server internal kantor dan juga koneksi internet, dan dari hasil identifikasi karyawan PT XYZ dan wawancara dengan *Head Departement* IR/HRGA, atau *Industrial Relation / Human Resource dan General Affair*, dimana karyawan sangat mengeluhkan fasilitas *email* atau surel yang sangat lambat, fasilitas OA *(Office Automation)* yang sering kali bermasalah dan juga jaringan internet *WIFI* kantor yang lamban dan tentu hal tersebut sangatlah menggangu dan mempengaruhi *workflow* pekerjaan para karyawan nya terlebih untuk melakukan pertemuan secara daring dengan relasi, rekanan, dan kebutuhan perusahaan lainnya. Perusahaan harus bisa menciptakan dan mengelola kepuasan kerja dan pengembangan pada karyawan dan lingkungan kerja penunjang pekerjaan, hal ini sangat penting untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi. Jika karyawan tidak memenuhi kepuasan kerja, sikap negatif akan muncul dalam pekerjaan, seperti kurangnya minat pada pekerjaan karyawan, keinginan untuk *resign* atau mencari pekerjaan sampingan,pemogokan dan keluhan – keluhan lainnya.

Pada penelitian sebelumnya mengenai kepuasan kerja terhadap *turnover intention* berdasarkan penelitian (Putra dan Utama, 2017), kepuasan kerja memiliki hasil negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Di lain penelitian (Yuda dan Ardhana, 2017) hasilnya kepuasan kerja berpengaruh negative namun tidak signifikan terhadap *turnover intention.* Penelitian sebelumnya mengenai pengembangan karir terhadap *turnover intention,* dari hasil penelitian (Soedira, Husniati, dan Rialmi, 2020) menunjukan jika pengembangan karir memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan pada penelitian (Saklit, 2017), pengembangan karir berpengaruh positif secara signifikan terhadap *turnover intention.* Pada penelitian terdahulu mengenai lingkungan kerja terhadap *turnover intention,* dari penelitian (Putra dan Utama, 2017), memiliki hasil bahwa lingkungan

kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap tingkat *turnover intention*. Sedangkan pada peneltian (Arliansyah, 2016), lingkungan kerja tidak berpengaruh pada *turnover intention*.

2. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan jenis data berupa data kuantitatif. Menurut (Siyoto dan Sodik, 2015) kuantitatif adalah penelitian yang dari awal hingga pembuatan desain penelitiannya memiliki spesifikasi secara terstruktur, terencana dan sistematis. Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai PT XYZ. Populasi yang dimaksud adalah karyawan PT XYZ yang memiliki kriteria jabatan staff/non manajer yaitu berjumlah 700 orang pegawai. Teknik sampling jenuh merupakan seluruh populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2017). Pengambilan sampel yang akan diteliti menggunakan *purposive sampling* dan teknik *convenience sampling*. *Purposive sampling* ini dipilih karena penelitian ini sudah menentukan berdasarkan kriteria-kriteria tertentu yaitu hanya staff dengan rumus slovin. Berdasarkan perhitungan yang sudah dilakukan, menunjukan bahwa hasil sebesar 88 responden. Sehingga perhitungan dengan teknik *purposive sampling* dan *convenience sampling* mendapatkan sebanyak 88 responden dari karyawan PT XYZ.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 HASIL PENELITIAN

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen**.** Tujuannya dilakukan uji t ini yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara kepuasan kerja dengan *turnover intention*, pengembagan karir dengan *turnover intention* dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada PT XYZ. Berikut merupakan nilai uji t yang didapat dari *SmartPLS 3.3.5:*

Tabel 2. Uji *T Statistics*

	Original Sample	***T Statistics***	***P Values***
Kepuasan Kerja (X_1) => *Turnover intention* (Y)	0.144	2.146	0.032
Pengembangan Karir (X_2) => *Turnover intention* (Y)	0.542	5.860	0.000
Lingkungan Kerja(X_3) => *Turnover intention* (Y)	0.231	2.647	0.008

Sumber: Hasil Output SmartPLS 3.3.5

Diketahui Nilai t_{tabel} yang dipakai pada penelitian ini yaitu sebesar 1.98761 yang didapatkan pada perhitungan rumus dari (Sugiyono, 2017 hlm. 195) yaitu df = N - 1 atau df = 88 – 1 = 87, dengan menggunakan tingkat signifikansi 0.050. Dari hasil penelitian ini, dapat diketahui bahwa hasil pengujian variabel kepuasan kerja terhadap *turnover intention* memiliki hubungan yang positif karena variabel kepuasan kerja memiliki nilai *original sample* positif yaitu sebesar 0,144. Dilihat dari nilai T statistik menunjukan bahwa t_{hitung} 2.146 > t_{tabel} 1.98761 yang memiliki arti bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. Kemudian untuk nilai P *Values* menunjukan nilai 0.032 > 0.050 yang memiliki arti bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention.*

Melalui hasil uji t, dapat diketahui bahwa variabel pengembangan karir terhadap *turnover intention* memiliki hubungan yang positif karena variabel pengembangan karir memiliki nilai *original sample* positif yaitu sebesar 0.542. Dilihat dari nilai T statistik menunjukan bahwa t_{hitung} 5.860 > t_{tabel} 1.98761 yang memiliki arti bahwa variabel pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. Kemudian untuk nilai P *Values* menunjukan nilai 0.000 > 0.050 yang memiliki arti bahwa variabel pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*

Melalui hasil uji t, diketahui jika hasil pengujian variabel lingkungan kerja terhadap *turnover intention* memiliki hubungan yang positif karena variabel lingkungan kerja memiliki nilai *original sample* positif yaitu sebesar 0.231. Dilihat dari nilai T statistik menunjukan bahwa t_{hitung} 2.647 > t_{tabel} 1.98761 yang menunjukan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. Lalu untuk nilai P *Values* menunjukan nilai 0.008 > 0.050 yang memiliki arti bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Uji F ialah pengujian yang dilakukan secara simultan atas hipotesis terhadap koefisien regresi. Tujuan dari dilakukannya uji F ini yaitu untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen (X) meliputi motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama atau simultan pada variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan. Menurut (Sugiyono, 2017) uji F Dari perhitungan, diketahui nilai F hitung yaitu 47,56. Kemudian nilai f tabel yang memiliki taraf signifikansi 0,05 dengan

perhitungan yaitu df pembilang = k= 3, kemudian untuk mencari df penyebut atau N2 dihitung dengan rumus n-k-1= 88-3-1= 84 sehingga diperoleh nilai F tabel sebesar 2,71. Sehingga dari perhitungan tersebut didapatkan nilai bahwa 47,56 > 2,71 atau F hitung > F tabel. Dapat disimpulkan dari perhitungan tersebut bahwa adanya pengaruh secara simultan antara semua variabel independen dengan variabel dependen.

3.2 PEMBAHASAN

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention*

Melalui hasil penelitian yang sudah dilakukan dapat diketahui bahwa hasil uji hipotesis yang menunjukkan kepuasan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT XYZ. Hal ini dapat diketahui dari nilai original sample yaitu sebesar 0.144. Kemudian uji t statistik dari variabel kepuasan kerja menunjukan bahwa t hitung 2.146 > t tabel 1.98761 yang berarti bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. Selanjutnya variabel kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0.032 > 0.05 yang berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan jawaban responden dari pernyataan "Karyawan mendapatkan pengawasan yang baik pada pekerjaan nya saat ini" memiliki nilai 0.791 dimana karywan merasa adanya pengawasan yang baik dari atasan akan mempengaruhi pekerjaan juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT XYZ, karena dengan adanya pengawasan maka pekerjaan karyawan akan terselesaikan lebih baik dan tepat waktu. Juga hal tersebut sejalan dengan pendapat Robbins pada (Adamy, 2016 hlm. 87), jika kepuasan kerja dipengaruhi oleh adanya pengawasan dari atasan pada saat bekerja. Lalu untuk nilai terendah terdapat pada pernyataan "Tempat kerja karyawan membuat karyawan dapat bekerja lebih baik" dengan nilai 0.696, namun masih dalam kategori tinggi, yang menjelaskan karyawan merasa tempat karyawan bekerja saat ini harus diperhatikan oleh perusahaan, dimana jika perusahaan memberikan tempat kerja yang nyaman dan baik akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT XYZ.

Hal ini menunjukan bahwa apabila kepuasan kerja meningkat, maka *turnover intention* menurun. Begitupun juga sebaliknya bahwa apabila kepuasan kerja menurun, maka *turnover intention* juga akan meningkat. Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor dari *turnover intention* bagi karyawan, kepuasan kerja terkait dengan gaji, jenis pekerjaan, dan pengawasan karyawan terhadap efisiensi kerja atau rasa emosional karyawan, melakukan evaluasi semua aspek pekerjaan mereka melalui pekerjaan mereka sendiri, kondisi pekerjaan, kenyamanan tempat kerja. Maka dari itu indikator kepuasan kerja pegawai ini perlu diperhatikan dengan baik agar bisa ditingkatkan kembali karena untuk menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan pada PT XYZ

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Muhammad Maulana Malik, Mahendro Sumardjo, dan Ardhiani Fadila pada tahun (2021) dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan Millenial di Kecamatan Cileungsi Selama Masa Pandemi Covid-19", dimana variable kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention.*

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap *Turnover intention*

Melalui hasil penelitian yang sudah dilakukan dapat diketahui bahwa hasil uji hipotesis yang menunjukkan pengembangan karir memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT XYZ. Hal ini dapat diketahui dari nilai *original sample* yaitu sebesar 0.542. Kemudian uji t statistik dari variabel pengembangan karir menunjukan bahwa t_{hitung} 5.860 > t_{tabel} 1.98761 yang berarti bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap *turnover intention.* Selanjutnya variabel pengembangan karir memiliki nilai signifikansi sebesar 0.000 > 0.05 yang berarti bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention.*

Berdasarkan jawaban responden dari pernyataan "Prestasi kerja yang karyawan miliki, memungkinkan karyawan untuk mendapatkan promosi" memiliki nilai 0.847 yang berarti bahwa prestasi yang dimiliki karyawan di PT XZY mempengaruhi adanya pengembangan karir dalam karir karyawan, sehingga karyawan harus meningkatkan prestasi jika ingin mendapatkan pengembangan karir yang lebih baik. Kemudian untuk pernyataan terendah terdapat pada pernyataan "Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan diperusahaan, membuat karyawan siap untuk di promosikan" dengan nilai 0.614, akan tetapi masih dalam kategori tinggi, maka dari itu perusahaan memberikan pengembangan dalam pekerjaan karyawan agar karyawan dapat mendapatkan pengalaman kerja pada bidangnya, agar karyawan siap jika perusahaan membutuhkan karyawan untuk dipromosikan ke jenjang karir yang lebih tinggi dan

tentunya harus memiliki pengalaman kerja yang baik terhadap posisi pekerjaan tersebut.

Hal ini menunjukan bahwa apabila pengembangan karir meningkat, maka *turnover intention* menurun. Begitupun juga sebaliknya bahwa apabila pengembangan karir menurun, maka *turnover intention* juga akan meningkat. Sistem pengembangan karir yang baik sebaiknya yang bertujuan agar dapat menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan merupakan salah satu hal yang berperan penting dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menciptakan semangat kerja yang lebih baik. Dengan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang baik, maka akan berbanding lurus dengan kemajuan dalam produktifitas perusahaan. Pengembangan karir sangat dibutuhkan oleh perusahaan karena banyak karyawan yang bergantung dengan hal itu. Karena pengembangan karir sering kali dikaitkan dengan pencapaian individu di tempat kerja, yang akan memberikan kepuasan tersendiri bagi para pekerja, dan memberikan kejelasan terkait jenjang karir yang akan ditempuhnya. Perusahaan harus mampu untuk melakukan pembinaan karir yang terencana, berkelanjutan, dan terintegrasi dengan aktivitas sumber daya manusia lainnya. Maka dari itu, pengembangan karir pegawai ini perlu diperhatikan dengan baik agar bisa ditingkatkan kembali karena untuk menurunkan tingkat *turnover intention* karyawab pada PT XYZ

Sejalan dengan penelitian ini, didukung oleh penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Fitriani Pratiwi dan Johannes Singmin Lo pada (2020) yang berjudul *"Job Satisfaction as a Mediator of Effect Job Stress and Career Development on Employee Turnover intention PT. PKSS",* dimana pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention.*

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover intention*

Melalui hasil yang di dapatkan, diketahui bahwa hasil uji hipotesis yang menunjukkan lingkungan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT XYZ. Hal ini dapat diketahui dari nilai original sample yaitu sebesar 0.231. Kemudian uji t statistik dari variabel lingkungan kerja menunjukan bahwa t hitung 2.647 > t tabel 1.98761 yang berarti bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. Selanjutnya variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0.008 > 0.05 yang berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan jawaban responden pernyataan "Tata letak peralatan kerja tersusun rapi di ruangan kerja karyawan" memiliki nilai 0.811 yang berarti kondisi meja atau tempat karyawan bekerja haruslah tertata rapih agar karyawan dapat lebih nyaman dan dapat bekerja dengan baik dan juga akan berpengaruh pada kenyamanan karyawan untuk terus bekerja pada perusahaan. Hal ini pun sejalan dengan pandangan (Enny, 2019 hlm. 58) bahwa lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh sistem perusahaan yang mana terdapat fasilitas dan infrastruktur yang perusahaan berikan untuk karyawan. Kemudian pada pernyataan "Satuan keamanan di tempat kerja bekerja dengan baik sehingga membuat karyawan merasa aman dalam bekerja" dengan nilai 0.687 namun masih dalam kategori tinggi, dimana satuan keamanan perusahaan mempengaruhi kenyamanan lingkungan kerja karena kinerja satuan keamanan yang dimiliki perusahaan akan membuat karyawan merasa aman dalam bekerja di kantor, perusahaan harus memperhatikan kualitas satuan keamanan yang dipekerjakan untuk menjaga keamanan dan ketertiban didalam kantor dan gangguan dari luar.

Hal ini menunjukan bahwa apabila lingkungan kerja meningkat, maka *turnover intention* menurun. Begitupun juga sebaliknya bahwa apabila lingkungan kerja menurun, maka *turnover intention* juga akan meningkat. Ada beberapa hal yang harus diperhatikan untuk mendesain lingkungan kerja dengan baik, seperti tingkat privasi, kenyamanan dan keamanan, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja, diharapkan karyawan dapat bekerja sesuai dengan harapan perusahaan atau organisasi. Maka dari itu, lingkungan kerja pegawai ini perlu diperhatikan dengan baik agar bisa ditingkatkan kembali karena untuk menurunkan tingkat *turnover intention* karyawab pada PT XYZ

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Verrel Nathaniel Soedira, Renny Husniati, dan Zackaria Rialmi pada (2021) yang berjudul "Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan Milenial di RW 10, Kel. Depok, Kota Depok", dimana

lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention.*

Pengaruh Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover intention*

Melalui hasil penelitian, diketahui bahwa variabel kepuasan kerja, pengembangan karir dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Hal tersebut diketahui dengan adanya nilai yang menunjukan bahwa t hitung 47.56 > t tabel 2.71 yang berarti bahwa kepuasan kerja, pengembangan karir dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama atau simultan terhadap *turnover intention.*

Turnover intention di PT XYZ dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan, yang dimana dipengaruhi oleh indikator gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi jabatan, pengawasan, kelompok kerja,dan kondisi kerja. Hal ini menunjukan bahwa apabila kepuasan kerja meningkat, maka *turnover intention* menurun.

Turnover intention di PT XYZ juga dipengaruhi oleh pengembangan karir karyawan dengan indikator prestasi, eksposur, kesetiaan organisasi, mentor, kesempatan untuk tumbuh, dan dukungan manajemen. Hal ini menunjukan bahwa apabila pengembangan karir meningkat, maka *turnover intention* menurun.

Kemudian *turnover intention* di PT XYZ juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja karyawan yang memiliki indikator fasilitas perusahaan, sirkulasi dan suhu udara, tata ruang tempat kerja, dan keamanan tempat kerja. Hal ini menunjukan bahwa apabila lingkungan kerja meningkat, maka *turnover intention* menurun.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan, yang telah dilakukan dengan menggunakan software SmartPLS 3.3.5 dapat diketahui kesimpulannya yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap turnover intention pada PT XYZ. Dalam hal ini berarti, apabila karyawan perusahaan memiliki kepuasan kerja yang baik maka turnover intention juga akan menurun di perusahaan tersebut.

Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap turnover intention pada PT XYZ. Dalam hal ini berarti, apabila organisasi memiliki pengembangan karir yang baik maka turnover intention juga akan menurun di perusahaan tersebut. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap turnover intention pada PT XYZ. Dalam hal ini berarti, apabila organisasi memiliki lingkungan kerja yang baik maka turnover intention juga akan menurun di perusahaan tersebut.

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan maka dapat dilihat dari hasil pembahasan dan pengujian diketahui bahwa kepuasan kerja, pengembangan karir dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap turnover intention. Berarti bahwa bahwa kepuasan kerja, pengembangan karir dan lingkungan kerja secara bersam-sama mampu memberi pengaruh terhadap turnover intention pegawai di PT XYZ jika kepuasan kerja, pengembangan karir dan lingkungan kerja berjalan dengan baik secara bersamaan.

DAFTAR PUSTAKA

Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Unimal Press.

Arliansyah, F. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*.

Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (14th ed.). Salemba Empat.

Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Manajemen Press.

Malik, M. M., Sumardjo, M., & Fadila, A. (2021). PROSIDING BIEMA Business Management, Economic, and Accounting National Seminar. *Business Management, Economic, and Accounting National Seminar*, *2*, 287–297.

Pratiwi, F., & Singmin Lo, J. (2020). Job Satisfaction as A Mediator of Effect Job Stress and Career Development on Employee Turnover Intention PT PKSS. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, *1*(4). https://doi.org/10.31933/DIJDBM

Priyono, & Marnis. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher.

Putra, I. D. G. D., & Utama, I. W. M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention di Mayaloka Villas Seminyak. *E-Journal Manajemen Unud*, *6*(9).

Saklit, I. W. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Intensi Turnover: Kepuasan Kerja Sebagai Mediator. *Jurnal Manajemen, XXI*(03), 472–490.

Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.

Siyoto, S., & Sodik, A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian* (1st ed.). Literasi Media Publishing.

Soedira, V. N., Husniati, R., & Rialmi, Z. (2021). The Influence of Career Development and Work Environment on The Turnover Intention of Employee Millennial Who Lives in RW 10, Depok Village, Depok City. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, *9*(2), 41–50. https://doi.org/10.37641/jimkes.v9i2.457

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (9th ed.). Kencana.

Yuda, I. B. D. P., & Ardana, I. K. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express. *E-Journal Manajemen Unud*, *6*.