

PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN

Jessica Marcella¹, Mei Ie^{2*}

¹Jurusan Manajemen, Universitas Tarumanagara Jakarta
Email: jessica.115180057@stu.untar.ac.id

²Jurusan Manajemen, Universitas Tarumanagara Jakarta
Email: meii@fe.untar.ac.id

*Penulis Korespondensi

Masuk : 12-04-2022, revisi: 28-04-2022, diterima untuk diterbitkan : 29-04-2022

ABSTRAK

Organisasi harus mengurangi tingkat *turnover intention* pegawai dengan berfokus pada *variable* stres kerja, kepuasan kerja, serta pengembangan karir. Melalui tingginya tingkat *turnover*, badan usaha berisiko kehilangan staf yang kompeten, serta mampu membahayakan kinerja badan usaha. *Turnover intention* didefinisikan rasa ingin atau niat pekerja yang belum terpenuhi untuk berhenti kerja atau pindah ke tempat lain. Riset ini mempunyai tujuan guna mengetahui dampak stres kerja, kepuasan kerja, serta pengembangan karir bagi *turnover intention* karyawan PT XYZ. Peneliti mengirimkan survei ke semua pegawai yang telah bekerja untuk badan usaha, setidaknya selama satu tahun. Sampel pada riset sebanyak 65 responden menerapkan purposive sampling. Proses analisis data dikerjakan secara kuantitatif menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM), pengolahan data menggunakan aplikasi SmartPLS Versi 3.3.3. Temuan riset memperlihatkan meskipun stres kerja mempunyai dampak signifikan serta *positive* pada *turnover intention* di PT XYZ, kepuasan kerja serta pengembangan karir berdampak signifikan serta *negative* pada *turnover intention*. Temuan riset diprediksi akan memberikan manfaat nyata yang penting sebab mempunyai potensi guna menyelesaikan berbagai masalah terkait dengan stres kerja, kepuasan kerja, serta pengembangan karir pada *turnover intention*.

Kata Kunci: stres kerja, kepuasan kerja, pengembangan karir, *turnover intention*.

ABSTRACT

Organizations should reduce employee turnover intention rates by focusing on variable job stress, job satisfaction, and career development. Through high turnover rates, business entities are at risk of losing competent staff, as well as being able to harm the performance of business entities. Turnover intention is defined by a worker's unfulfilled desire or intention to quit their job or move elsewhere. This research aims to determine the impact of job stress, job satisfaction, and career development for the turnover of pt XYZ employee authentication. Researchers sent surveys to all employees who had worked for a business entity, for at least one year. The sample in the study as many as 65 respondents applied purposive sampling. The data analysis process is done quantitatively using Structural Equation Modeling (SEM), data management using the SmartPLS Version 3.3.3 application. Research findings show that although work stress has a significant and positive impact on turnover intentions at PT XYZ, job satisfaction and career development have a significant and negative impact on turnover intentions. The research findings are predicted to provide important tangible benefits because they have the potential to solve various problems related to job stress, job satisfaction, and career development in turnover intentions.

Keywords: job stress, job satisfaction, career development, turnover intention.

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor penting bagi organisasi sehingga perlu dikelola dengan baik. Perusahaan (badan usaha) yang baik akan memiliki kemampuan menjaga kualitas SDM-nya dengan baik. SDM yang berkualitas mempunyai manfaat tersendiri guna meningkatkan daya saing perusahaan (badan usaha). Sejalan dengan hal tersebut, perusahaan biasanya menginvestasikan dana untuk mengadakan pelatihan serta pengembangan SDM yang mempunyai kualitas tinggi. Selain itu, perusahaan juga memberikan perhatian terkait

kesejahteraan para karyawannya agar mampu mempertahankan karyawannya serta tidak berpindah pekerjaan ke perusahaan lain.

Masalah *turnover* yang tinggi, seringkali dihadapi oleh perusahaan. *Turnover* karyawan seringkali dianggap sebagai cerminan kinerja suatu perusahaan. Ketika tingkat perputaran karyawan tinggi, maka bisnis perusahaan menghadapi risiko kehilangan pekerja berkualitas, sehingga hal tersebut akan menghambat produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Bukan hanya itu, tingginya *turnover* juga mampu menyebabkan bisnis perusahaan mengalami kerugian dalam hal biaya serta waktu, seperti kerugian dalam pengeluaran biaya pelatihan yang diinvestasikan pada karyawan, biaya iklan, biaya rekrutmen, biaya pelatihan kembali serta kerugian kebutuhan waktu yang cukup lama untuk mendapatkan karyawan yang baru serta kebutuhan waktu pelatihan karyawan baru.

Riset ini berfokus pada *turnover* karyawan PT XYZ, yang merupakan badan usaha *dealer* resmi kendaraan Mitsubishi Fuso yang mempunyai kurang lebih 130 orang karyawan tetap. Personil badan usaha ini mempunyai tingkat pergantian karyawan yang cukup tinggi.

Rangkuman statistik *turnover* karyawan PT XYZ dari 2018 hingga 2020 ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1. Data *Turnover* Karyawan PT XYZ Tahun 2018 – 2020

No	Tahun	Jumlah karyawan awal tahun	Jumlah karyawan akhir tahun	Karyawan masuk	Karyawan keluar	<i>Turnover rate</i>
1	2018	150	144	6	12	8,1%
2	2019	144	135	4	13	9,3%
3	2020	135	125	5	15	11,5%

Berdasarkan pemaparan data pada Tabel 1, disimpulkan bahwa *turnover* karyawan di PT XYZ selama periode 2018 hingga 2020 cukup tinggi. Berbagai aspek mampu menyebabkan tingginya tingkat *turnover* di kalangan pekerja PT XYZ.

Kondisi tersebut dapat berdampak pada kerugian bagi badan usaha, seperti kehilangan pegawai dengan kualitas serta prestasi yang mumpuni, kerugian biaya untuk perekrutan karyawan baru, serta pelatihan karyawan baru. Menurut hasil wawancara sementara dengan beberapa karyawan, tingginya *turnover* disebabkan oleh tekanan yang didapatkan karena pekerjaan yang banyak, ketidakpuasan kerja serta lamanya pengembangan karir.

Aspek penentu tinggi rendahnya *turnover*, seperti pemaparan sebelumnya, yakni aspek stres kerja, kepuasan kerja, serta pengembangan karir. Pada aspek stres kerja, terjadinya fenomena pada beberapa karyawan melalui wawancara singkat memperlihatkan bahwa mereka merasa tertekan dengan banyaknya pemberian pekerjaan, kesulitan tugas di luar kemampuan mereka. Fenomena lain terkait kepuasan kerja, beberapa karyawan melalui wawancara singkat terkait *variable* kepuasan kerja memperlihatkan bahwa sering mengeluh dengan pekerjaannya, protes terhadap penerimaan gaji, serta fenomena lain terkait pengembangan karir. Beberapa karyawan melalui wawancara singkat terkait variabel pengembangan karir memperlihatkan bahwa karyawan lama merasakan minimnya kesempatan promosi serta pelatihan untuk mengembangkan kualitas diri pegawai.

Riset ini berkaitan dengan riset Zahra *et. al.* (2018) yang mendeskripsikan adanya dampak stres kerja pada *turnover intention* karyawan, yang secara statistik pengaruhnya bersifat positive serta signifikan. Selain itu, riset Kurniawaty *et. al.* (2019) mendeskripsikan kepuasan kerja mempunyai dampak negatif serta substansial pada *turnover intention*. Selain itu, riset oleh Dewi & Nurhayati (2021) memperlihatkan kemajuan profesional mempunyai dampak negatif serta signifikan secara statistik pada *turnover intention*.

Adapun tujuan riset ini adalah guna menganalisis secara empiris:

1. Pengaruh stres kerja pada *turnover intention* bagi karyawan.
2. Pengaruh kepuasan kerja pada *turnover intention* bagi karyawan.
3. Pengaruh pengembangan karir pada *turnover intention* bagi karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Turnover Intention

Turnover intention mengacu pada sikap pegawai dengan keinginan keluar dari suatu perusahaan (Sa'adah & Prasetio, 2018). Menurut Putra (2020), *turnover intention* didefinisikan sebagai suatu langkah menuju kesadaran bahwa keinginan seseorang untuk pindah, yakni dari tempat kerja yang satu ke yang lain belum terwujud. Elmi (2018) mengatakan *turnover intention* sebagai keinginan atau niat tenaga kerja untuk keluar dari perusahaan. Ramadhan *et. al.* (2019) menyatakan, untuk menentukan *turnover* intensi, digunakan tiga indikator, yaitu: pikiran untuk keluar, niat untuk berhenti, serta niat untuk mencari pekerjaan lain.

Stres Kerja

Stres kerja didefinisikan keadaan dinamis individu dalam menghadapi peluang, batasan, atau tuntutan yang terkait dengan hasil yang diinginkannya, dengan konsekuensi tidak terduga serta signifikan (Handani & Andani, 2019). Definisi lain mengenai stress kerja dikemukakan oleh Steven & Prasetio (2020) sebagai suatu sindrom yang membatasi individu serta jiwanya di luar batas kemampuannya, sehingga berdampak parah pada kesehatannya jika terlambat penanganannya. Stres kerja juga didefinisikan sebagai kecemasan di tempat kerja yang berdampak buruk pada emosi serta kinerja karyawan (Christover & Ie, 2021). Indikator stres kerja menurut Hidayanti dan Trisnawati (2016), antara lain ambiguitas peran, pengembangan karir, serta hubungan kerja.

Kepuasan Kerja

Hasibuan (2016) menyatakan kepuasan kerja sebagai perilaku kesenangan emosional serta kenikmatan pekerjaannya. Menurut Mangkunegara (2017) kepuasan kerja didefinisikan perasaan mendukung atau menentang seorang karyawan sehubungan dengan pekerjaan atau kondisinya. Susilo & Satrya (2019) kepuasan kerja didefinisikan respons efektif atau emosional seseorang terhadap tugas-tugas tertentu. Luthans (2006; dalam Tonnisen & Ie, 2020) mengemukakan bahwa ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu: gaji (upah), pekerjaan itu sendiri, promosi, rekan kerja, dan pengawasan (supervisi).

Pengembangan Karir

Hasibuan (2016) menyatakan bahwa pengembangan karir didefinisikan promosi yang memberikan tanggung jawab, hak, serta status yang lebih berat kepada karyawan. Pengembangan karir juga dapat didefinisikan sebagai perubahan dan penyesuaian pribadi individu dalam rangka memperoleh tujuan karir (Priskila & Ie, 2021). Menurut Rulianti & Nurlilah (2021) pengembangan karir didefinisikan terdapat jalur karir yang telah ditentukan

dalam hal meningkatkan posisi seseorang dalam sebuah organisasi. Katidjan *et. al.* (2017) menyatakan bahwa indikator pengembangan karir yakni: arah serta manajemen karir.

Kaitan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

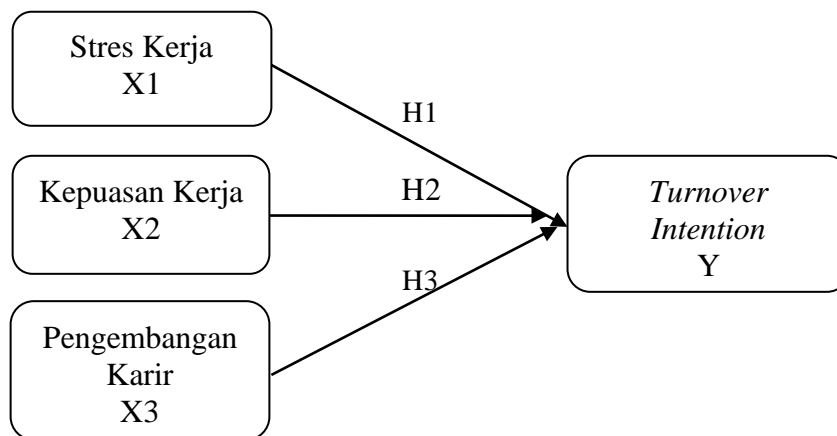
Menurut Paat *et. al.* (2017), stres kerja mempunyai dampak signifikan serta positif pada *turnover intention*. Hal tersebut menunjukkan semakin sedikit angka stres terkait pekerjaan, semakin rendah kemungkinan *turnover* karyawan. Raza *et. al.* (2017) juga menemukan hubungan yang searah antara stres serta *turnover intention*. Lee *et. al.* (2016) memperlihatkan bahwa stres mempunyai pengaruh dalam meningkatkan *turnover intention*.

Kaitan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Menurut Gandhi *et. al.* (2017), kepuasan kerja mempunyai dampak langsung pada *turnover intention*. Ini memperlihatkan bahwa ketika pegawai puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung tidak keluar. Menurut Susanti & Halilah (2019), kepuasan kerja mempunyai dampak pada *turnover intention*. Ini konsisten terhadap konsep Mobley, menurutnya kepuasan kerja memprediksi *turnover intention*. Pegawai yang tidak puas dengan pekerjaannya mungkin cenderung mengundurkan diri. Menurut Putri & Prasetyo (2017), kepuasan kerja mempunyai dampak cukup besar pada *turnover intention*.

Kaitan Pengembangan Karir terhadap *Turnover Intention*

Saklit (2017) menegaskan pengembangan karir mempunyai dampak cukup besar pada *turnover intention*. Menurut Putra *et. al.* (2020), pengembangan karis mempunyai hubungan negatif dengan *turnover intention*. Artinya, semakin sedikit peluang pengembangan karir, maka semakin tinggi risiko *turnover*, begitu sebaliknya. Menurut Pramudik *et. al.* (2017), terdapat hubungan negatif antara pandangan pertumbuhan profesional serta *turnover intention*.



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis Penelitian

Cantuman hipotesis pada riset ini yakni:

H₁: Stres kerja berdampak positif pada *turnover intention* karyawan.

H₂: Kepuasan kerja berdampak negatif pada *turnover intention* karyawan.

H₃: Pengembangan karir berdampak negatif pada *turnover intention* karyawan.

2. METODE PENELITIAN

Riset ini menerapkan pendekatan kuantitatif dan deskriptif. Populasi riset ini sebanyak 130 pekerja PT XYZ. Riset ini menerapkan *purposive sampling*. Karyawan yang telah bekerja di PT XYZ minimum satu tahun memenuhi persyaratan menjadi sampel riset. Ukuran sampel riset ini yakni 65 orang. Pengolahan data menggunakan metode PLS-SEM. Analisis data menggunakan *outer model* dan *inner model*.

Tabel 2. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Pernyataan	Skala	
Stres Kerja	Ambiguitas peran	Pekerjaan terlalu banyak	Interval	
		Pekerjaan kurang jelas	Interval	
		Tanggung jawab tidak jelas	Interval	
Pengembangan Karir	Hubungan Kerja	Kesempatan mengembangkan karir	Interval	
		Kesempatan promosi	Interval	
		Pelatihan pengembangan diri	Interval	
Kepuasan Kerja	Pekerjaan Itu Sendiri	Hubungan dengan rekan kerja	Interval	
		Perlakuan rekan kerja	Interval	
		Hubungan dengan atasan	Interval	
Kepuasan Kerja	Upah	Pekerjaan sesuai kemampuan	Interval	
		Tanggung jawab pekerjaan	Interval	
		Kesempatan melaksanakan pekerjaan dengan kreatif	Interval	
	Kesempatan Promosi	Penyelia	Kesempatan untuk belajar hal-hal baru	Interval
			Gaji sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	Interval
			Tunjangan sesuai dengan posisi di perusahaan	Interval
	Rekan Sekerja	Rekan Sekerja	Gaji sesuai dengan sistem dan prosedur	Interval
			Peluang promosi	Interval
			Kesempatan promosi dan kesesuaian gaji	Interval
	Pengembangan Karir	Manajemen Karir	Saran dan pendapat atasan	Interval
			Dukungan moril dari atasan	Interval
			Kerjasama karyawan dalam tim	Interval
Perencanaan Karir		Perencanaan Karir	Lingkungan sosial yang baik	Interval
			Sikap bersaing secara sportif antar rekan kerja	Interval
			Kebijakan organisasi dalam pengembangan karir karyawan	Interval
			Kesempatan promosi untuk karyawan dengan prestasi yang baik	Interval
			Peluang pengembangan karir yang tinggi untuk karyawan dengan tingkat pendidikan tinggi	Interval
			Peluang promosi kepada karyawan yang memiliki kualifikasi	Interval
			Pelatihan untuk meningkatkan kualitas kerja	Interval
			Pengalaman kerja untuk meningkatkan kontribusi kerja karyawan	Interval
			Relasi kerja dan hubungan yang fleksibel dengan atasan dan rekan kerja	Interval
Kesempatan pengembangan diri melalui program pelatihan	Interval			
Turnover Intention	<i>Thoughts of quitting</i>	Pemikiran tentang pekerjaan sekarang	Interval	
		Pemikiran untuk meninggalkan perusahaan	Interval	
		Keinginan untuk bolos bekerja	Interval	
	<i>Intention to quit</i>	Keinginan untuk keluar dari pekerjaan saat ini	Interval	
		Keinginan untuk meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat ini	Interval	
		Keinginan untuk mencoba mencari pekerjaan yang lain	Interval	
<i>Intention to search for another job</i>	<i>Intention to search for another job</i>	Keinginan meninggalkan perusahaan jika ada kesempatan kerja yang lebih baik	Interval	

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dengan menerapkan dua cara pada riset ini yakni: validitas konvergen serta validitas diskriminan. Validitas Konvergen dapat ditentukan dengan memeriksa nilai *Average Variance Extracted* (AVE) serta *loading factor* pada setiap indikator. Menurut Ghazali (2016), *loading factor* 0,5-0,6 dianggap cukup untuk riset pada tahap awal pengembangan skala pengukuran. AVE didefinisikan metode lain guna menentukan validitas konvergen; jika nilai AVE masing-masing *variable* melebihi 0,5 maka *variable* tersebut memenuhi kriteria validitas konvergen (hair et. al. 2019). Tabel 3 memuat hasil uji validitas.

Tabel 3. Hasil Analisis Validitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data menggunakan *software* SmartPLS Versi 3.3.3

Variabel	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
Stres Kerja (X1)	0,645
Kepuasan Kerja (X2)	0,617
Pengembangan karir (X3)	0,527
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,772

Uji Reliabilitas

Nilai reliabilitas alpha serta komposit Cronbach didefinisikan indikator tambahan dari pengujian reliabilitas. Nilai reliabilitas alpha serta komposit Cronbach harus lebih dari 0,6, dianggap dapat dipercaya (reliabel) (Sarstedt et. al., 2017). Temuan analisis reliabilitas diringkas dalam Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Analisis Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Stres Kerja (X1)	0,931	0,942
Kepuasan Kerja (X2)	0,952	0,957
Pengembangan Karir (X3)	0,872	0,897
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,950	0,959

Hasil Uji R²

Tabel 5. Hasil Uji R²

Variabel	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,733	0,719

Tabel 5 memperlihatkan temuan analisis R² dari *turnover intention* sebesar 0,719. Artinya 71,9% *turnover intention variable*, diartikan bahwa stres kerja, kepuasan kerja serta pengembangan karir serta sisanya 28,1% dipaparkan oleh *variable* lain di luar riset. Nilai R² pada riset dikategorikan moderat.

Hasil Uji f²

Tabel 6. Hasil Uji f²

Variabel	f ²
Stres Kerja → <i>Turnover Intention</i>	0,069
Kepuasan Kerja → <i>Turnover Intention</i>	0,422
Pengembangan Karir → <i>Turnover Intention</i>	0,217

Dalam tabel 6 diketahui jika ukuran dampak stres kerja pada *turnover intention* yakni 0,069, ukuran dampak kepuasan kerja pada *turnover intention* yakni 0,422, serta ukuran dampak pengembangan karir pada *turnover intention* yakni 0,217. Setiap temuan mempunyai dampak masing-masing. Hasil 0,069 mempunyai dampak paling lemah, hasil 0,217 mempunyai dampak sedang serta hasil 0,422 mempunyai dampak paling kuat.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	t-Statistik (O/STDEV)	P Values
Stres Kerja → <i>Turnover Intention</i>	2,422	0,016
Kepuasan Kerja → <i>Turnover Intention</i>	5,265	0,000
Pengembangan Karir → <i>Turnover Intention</i>	3,337	0,001

Berdasarkan Tabel 7 variabel stres kerja mempunyai dampak substansial serta positif pada *turnover intention*, sedangkan variabel kepuasan kerja serta pengembangan karir berdampak signifikan serta negatif pada *turnover intention* dengan tingkat kepercayaan 95%. Variabel stres kerja mempunyai nilai t-statistics sebesar 2,422 serta *p-values* yakni 0,016 (lebih kecil dari 0,05), maka hipotesis 1 diterima. Dengan demikian, stres kerja mempunyai dampak substansial serta positif pada niat untuk keluar, tetapi kepuasan kerja mempunyai t-statistik 5,265 serta *p-value* 0,000 (kurang dari 0,05), maka hipotesis 2 diterima. Dengan demikian, kepuasan kerja mempunyai dampak substansial serta negatif pada niat untuk keluar, tetapi pengembangan karir mempunyai t-statistik 3,337 serta *p-values* 0,001 (kurang dari), maka hipotesis 3 diterima. Dengan demikian, kemajuan profesional mempunyai dampak cukup besar serta merugikan pada niat untuk keluar.

PEMBAHASAN

Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Menurut temuan riset, stres kerja mempunyai dampak substansial serta *positive* pada *turnover intention*, dengan ukuran sampel 0,201, t-statistik 2,422, serta *p-values* 0,016, yang memperlihatkan bahwa semakin parah stres kerja bagi pekerja, semakin besar kemungkinan mereka untuk keluar. Ketika karyawan stres dalam bekerja, mereka akan merasa tertekan dengan pekerjaannya, tidak nyaman dengan pekerjaannya, serta keinginan untuk mencari pekerjaan baru akan muncul.

Berdasarkan tanggapan responden pada kuesioner pernyataan variabel stres kerja terlihat bahwa jawaban didominasi oleh tidak setuju (TS). Hal ini memperlihatkan bahwa stres kerja perusahaan minimal, serta mampu menurunkan kemungkinan pergantian staf yang berarti karyawan sudah merasa jelas mengenai pekerjaan apa yang harus mereka lakukan, tanggung jawab yang ada serta wewenang karyawan dalam perusahaan. Karyawan juga merasa perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan mengembangkan karir serta kesempatan untuk promosi, dapat dilihat juga karyawan merasa perusahaan sudah memberikan pelatihan yang cukup untuk pengembangan diri, karyawan juga merasa mempunyai hubungan kerja positif serta mempunyai pemikiran yang sejalan sehingga karyawan tidak merasa adanya tekanan serta karyawan juga merasa perusahaan tidak atau jarang memberikan pekerjaan diluar jam kerja sehingga mereka tidak mengalami stres kerja serta akhirnya menurunkan tingkatan *turnover intention*.

Temuan riset dikuatkan oleh Zahra *et al.* (2018), yang menggambarkan ternyata stres kerja mempunyai dampak positif serta signifikan secara statistik pada niat *turnover intention* pegawai. Menurut Lestari & Mujiati (2018), stres kerja mempunyai dampak cukup besar serta searah pada *turnover intention*. Hal ini memperlihatkan semakin besar tingkat stres kerja bagi pekerja, maka semakin besar kemungkinan terjadinya *turnover intention* karyawan. Selain itu, riset Dewi & Sriathi (2019) memperlihatkan stres kerja mempunyai dampak substansial pada *turnover intention*.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Kepuasan kerja mempunyai dampak kuat serta *negative* pada *turnover intention*, ditunjukkan dengan nilai sampel asli yakni -0,513, nilai *t-statistic* yakni 5,265, serta *p-values* yakni 0,000. Hal tersebut memperlihatkan bahwa semakin kecil kemungkinan orang untuk berganti pekerjaan, semakin besar kepuasan kerja total mereka. Hal ini karena, dengan kepuasan kerja yang lebih besar, karyawan mungkin merasa lebih nyaman serta betah di tempat kerja, sehingga akan mengurangi keinginan mereka untuk pergi atau pindah.

Berdasarkan tanggapan responden pada kuesioner pernyataan variabel kepuasan kerja terlihat bahwa jawaban didominasi oleh setuju (S). Memperlihatkan bahwa kepuasan kerja perusahaan tinggi, serta mampu menurunkan kemungkinan pergantian staf. Dengan makna karyawan percaya bahwa perusahaan memberikan pekerjaan yang sesuai dengan bakat karyawan serta tugas perusahaan sudah cukup, tidak hanya itu saja karyawan juga merasa puas dengan lingkungan sosial dalam perusahaan, hubungan yang baik antara karyawan serta atasannya karena atasan sering memberi masukan kepada karyawan serta pemberian gaji yang adil serta peluang promosi yang sama untuk semua karyawan.

Temuan riset ini menguatkan temuan riset Kurniawaty *et al.* (2019), menemukan terkait kepuasan kerja mempunyai dampak *negative* serta substansial secara statistik pada kemungkinan *turnover*. Menurut Lestari & Mujiati (2018), kepuasan kerja mempunyai dampak substansial serta negatif pada *turnover intention*, memperlihatkan tingginya tingkat kepuasan kerja berkontribusi pada kemungkinan rendahnya *turnover* karyawan. Selain itu, temuan Dewi & Sriathi (2019) memperlihatkan kepuasan kerja mempunyai dampak substansial serta negatif pada *turnover intention*.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap *Turnover Intention*

Menurut temuan riset, pengembangan karir mempunyai dampak substansial serta negatif pada *turnover intention*, dengan nilai sampel asli -0,283, *t-statistik* 3,337, serta *p-values* 0,001. Hal tersebut memperlihatkan semakin banyak peluang pengembangan karir yang tersedia, semakin rendah *turnover intention*. Hal ini karena semakin banyak peluang pengembangan karir yang tersedia bagi pekerja, semakin puas serta nyaman mereka dalam pekerjaan yang ada, sehingga akan mengurangi rasa ingin seorang karyawan untuk berhenti atau pindah dari Badan Usaha.

Berdasarkan tanggapan responden pada kuesioner pernyataan variabel pengembangan karir terlihat bahwa jawaban didominasi oleh setuju (S). Hal ini memperlihatkan perusahaan mempunyai tingkat pengembangan karir yang tinggi serta mampu menurunkan kemungkinan terjadinya *turnover* karyawan. Memperlihatkan karyawan merasa bahwa perusahaan sudah memberikan program pelatihan yang cukup guna pengembangan diri karyawan, tidak hanya itu saja karyawan juga merasa perusahaan memberikan kesempatan pengembangan karir yang wajar mengingat prestasi serta kualitas setiap karyawan serta juga karyawan merasa selama bekerja di perusahaan mendapatkan pengalaman yang membantu menambah kontribusi kerja karyawan.

Temuan riset ini menguatkan pendapat Dewi dan Nurhayati (2021), menemukan dampak *negative* serta substansial pengembangan karir pada *turnover intention*. Pertumbuhan karir, menurut Putra *et al.* (2020), mempunyai dampak substansial serta negatif pada *turnover intention*. Artinya, semakin sedikit pengembangan karir, semakin tinggi kemungkinan *turnover* serta sebaliknya. Menurut temuan riset oleh Hafiz *et al.* (2016), pengembangan karir mempunyai dampak negatif atau tidak searah pada *turnover intention*).

3. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan temuan riset ini, stres kerja mempunyai dampak signifikan serta positif pada *turnover intention* di PT XYZ, sedangkan kepuasan kerja serta pertumbuhan karir mempunyai dampak signifikan serta negatif pada *turnover intention*.

Temuan riset diharapkan mampu memberikan manfaat nyata bagi karyawan PT XYZ, serta pentingnya manfaat sehingga mampu memecahkan berbagai macam permasalahan yang berkaitan dengan stres kerja, kepuasan kerja serta pengembangan karir pada *turnover intention*. Berdasarkan pengerjaan riset, diharapkan agar perusahaan mampu menerapkan upaya lebih lanjut mengenai tingkatan stres kerja bagi setiap karyawan, mampu meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawan baik dari segi pekerjaan, gaji, promosi maupun rekan kerja serta mampu meningkatkan pengembangan karir karyawan baik dengan peluang promosi lebih tinggi, pelatihan guna mengembangkan kualitas kerja setiap karyawan maupun kebijakan perusahaan mengenai pengembangan karir yang jelas serta adil. Hal tersebut mampu membuat karyawan menjadi lebih bersemangat, puas, serta nyaman saat bekerja, sehingga dapat menurunkan *turnover intention* di PT XYZ.

Peneliti akan memberikan saran yang bermanfaat bagi perusahaan. Pertama, perusahaan diharapkan memberikan kesempatan kepada karyawan guna mengembangkan karir, misalnya, dengan mengadakan program pelatihan guna mengembangkan kualitas kerja yang dapat membantu pengembangan karir atau dengan meningkatkan peluang promosi bagi setiap karyawan yang memenuhi kualifikasi. Kedua, perusahaan diharapkan mampu memberikan upah sesuai dengan sistem serta prosedur kepada karyawan. Misalnya, dengan memberikan upah sesuai dengan pekerjaan atau kontribusi karyawan pada perusahaan dengan jumlah upah sesuai dengan peraturan pemerintah mengenai pemberian upah serta dengan sistem maupun prosedur yang ada di dalam peraturan perusahaan. Ketiga, perusahaan diharapkan meningkatkan pemberian peluang promosi bagi karyawan yang memenuhi kualifikasi. Misalnya, dengan memberikan promosi bagi karyawan yang lebih sering mencapai atau melebihi target yang ditentukan oleh perusahaan, karyawan yang sering bersedia membantu atasan dengan proyek-proyek (aktif) serta banyak berkontribusi dalam mencapai tujuan-tujuan Badan Usaha. Keempat, perusahaan diharapkan memperhatikan atau berusaha menurunkan pemikiran karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Misalnya, dengan memberikan pekerjaan yang tidak terlalu banyak serta sesuai dengan kemampuan karyawan agar stres kerja tidak meningkat, dapat juga dengan menaikkan kepuasan kerja karyawan dengan pemberian gaji yang sesuai, peluang promosi yang sama atau tinggi, adanya sikap persaingan yang sportif antar rekan kerja serta dukungan moral dari atasan, serta meningkatkan peluang pengembangan karir karyawan, bisa dengan meningkatkan peluang promosi, pemberian program pelatihan guna meningkatkan kualitas kerja karyawan.

REFERENSI

- Christover, G. & Ie, M. (2021). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(4), 999-1008.
- Dewi, P. & Sriathi, A. (2019). Pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh kepuasan kerja. *E-Jurnal Manajemen*, 8(6), 3646-3673. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i06.p13>.
- Dewi, R. & Nurhayati, M. (2021). The effect of career development on *turnover intention* with job satisfaction and organizational commitment as mediators, study at PT Control Systems Arena Para Nusa. *European Journal of Business and Management Research*, 6(4), 11-18. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.4.918>.
- Elmi, F. (2018). *Telisik manajemen sumber daya manusia*. Edisi 1. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ghandi, P., Hejazi, E. & Ghandi, N. (2017). A study on the relationship between resilience and *turnover intention*: with an emphasis on the mediating roles of job. *Bulletin de la Société Royale des Sciences de Liège*, 86, 189- 200. <https://doi.org/10.25518/0037-9565.6659>.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafiz, J., Parizede, B. & Hanafi, A. (2016). Pengaruh pengembangan karir terhadap keinginan berpindah (*turnover intention*) (studi kasus pada karyawan PT. BFI Finance .Tbk Cabang Palembang). *Jurnal Ilmiah Manajemen (Jembatan)*, 13(2), 103-112. <https://doi.org/10.29259/jmbt.v13i2.4024>
- Handani, N. & Andani, K. (2019). *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 1(4), 795-800.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayanti, N. & Trisnawati, D. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja terhadap *turnover intention* karyawan bag.marketing PT. Wahana Sahabat Utama. *Eksis*, 11(1), 22-37. <https://doi.org/10.26533/eksis.v11i1.27>.
- Katidjan, P., Pawirosumarto, S. & Isnaryadi, A. (2017). Pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 429-446. https://doi.org/10.22441/jurnal_mix.
- Kurniawaty., Ramly, M. & Ramlawati. (2019). The effect of work environment, stress, and job satisfaction on employee *turnover intention*. *Management Science Letters*, 9(6), 877-886. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.3.001>.
- Lee, B., Seo, D., Lee, J., Lee, A., Jeon, H. & Han, D. (2016). Impact of work environment and work-related stress on *turnover intention* in physical therapists. *Journal of Physical Therapy Sci-ence*, 28(8), 2358–2361. <https://doi.org/10.1589/jpts.28.2358>.
- Lestari, N. & Mujiati, N. (2018). Pengaruh stres kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(6), 3412-3441. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v7.i06.p20>.
- Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Edisi Cetakan 14. Bandung: PT. Remaja RosdaKarya
- Paat, G., Tewal, B. & Jan, A. (2017). Pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja, stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan kantor pusat PT. Bank Sulut Manado, 5(3).
- Pramudika, C., Yulianeu., Fathoni, A. & Rakanita, A. (2017). Pengaruh kepuasan kerja, pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* (studi empiris: karyawan Belle View Hotel Semarang). *Jurnal Universitas Pandanaran*.
- Priskila, R. & Ie, M. (2021). Pengaruh perkembangan karier dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(2), 453-462.

- Putra, A., Lie, V. & Alvani, S. (2020). Pengaruh pengembangan karier terhadap intensi *turnover* di PT Benua Penta Global Medan. *Jurnal Insight Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Jember*, 16(1). <https://doi.org/10.32528/ins.v16i1.2005>.
- Putri, S. & Prasetio, A. (2017). Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* (studi pada Hotel Delonix Karawang). *Study & Management Research*, 14(3), 39-47.
- Ramadhan, R., Mulyadi, H. & Tarmedi, E. (2019). Bagaimana peran kepuasan dan stres kerja pada *turnover intention* karyawan. *Journal of Business Management Education*, 4(1), 49-58. <https://doi.org/10.17509/jbme.v4i1.16213>.
- Raza, S., Azeem, M., Humayon, A. & Ansari, N. (2017). The impact of pay satisfaction, job stress, and abusive supervision on *turnover intention* among banking employees. *Sarhad Journal of Management Sciences*, 3(2), 272-284. <https://doi.org/10.31529/sjms.2017.3.2.7>.
- Rulianti, E. & Nurlilah, M. (2021). Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja yang di mediasi motivasi kerja pada PT Tenma Indonesia. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 4(1), 2599-3410. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i1.317>.
- Sa'adah, S. & Prasetio, A. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Internusa Jaya Sejahtera Merauke. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 13(1). <http://dx.doi.org/10.21460/jrmb.2018.131.304>.
- Saklit, I. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap intensi *turnover*: kepuasan kerja sebagai moderator. *Jurnal Manajemen*, 21(3), 472-490. <https://doi.org/10.24912/jm.v21i3.263>.
- Sarstedt, M., Ringle, C. & Hair, J. (2017). Partial least squares structural equation modelling. *Handbook of Market Research*, 1-40. https://doi.org/10.1007/978-3-319-05542-8_15-1.
- Steven, H. & Prasetio, A. (2020). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 5(1), 78-88. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v5i1.3022>.
- Susanti, D. & Halilah, I. (2019). Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* (studi pada CV Rabbani Asysa). *Prosiding Industrial Research Workshop and National Seminar*, 10(1), 1036-1045. <https://doi.org/10.35313/irwns.v10i1.1461>.
- Susilo, J. & Satrya, I. (2019). Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh komitmen organisasional karyawan kontrak. *E-Jurnal Manajemen*, 8(6), 3700-3729. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i06.p15>.
- Tonnisen, U. K & Ie, M. (2020). Pengaruh kompensasi dan resiliensi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 4(1), 156-163. <https://doi.org/10.24912/jmieb.v4i1.7715>.
- Zahra, S., Khan, M., Imran, M., Aman, Q. & Ali, R. (2018). The relationship between job stress and *turnover intentions* in the pesticide sector of Pakistan: an employee behavior perspective. *Management Issues in Healthcare System*, 4(1), 1-12. <https://doi.org/10.33844/mihs.2018.60369>.