

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KOMITMEN ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT. HYUNKI ABHIMATA PERKASA PALEMBANG

Emelda Yani¹, Yunidar Erlina², Ernawati³, Noviarni⁴, Ellen Sumiarni⁵

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tridianti, Palembang, Sumatera Selatan^{1,2,3,4,5}

Email: emeldayani123@gmail.com¹, Yunidarerlina21@gmail.com², ernalukman59@gmail.com³, noviarni96@gmail.com⁴, ellen_sumiarni@univ-tridianti.ac.id⁵

ARTICLE INFO

Article History

Submission : 13 - 07 - 2024

Review : 15 - 07 - 2024

Revised : 17 - 07 - 2024

Accepted : 18 - 07 - 2024

Publish : 18 - 07 - 2024

Keywords :

Pengembangan Karir,
Komitmen Organisasi,
Kepuasan Kerja,
Stres Kerja,
Turnover Intention

ABSTRACT

This research aims to determine whether there is an influence of Career Development, Organizational Commitment, Job Satisfaction and Job Stress on the Turnover Intention of PT Hyunki Abhimata Perkasa Palembang employees. The population and sample in this study were 43 people from all employees of PT Hyunki Abhimata Perkasa Palembang. The analysis technique used is multiple linear analysis which is processed using the Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 25 computer program. The research results show that there is an influence of Career Development, Organizational Commitment, Job Satisfaction and Job Stress on the Turnover Intention of PT Hyunki Abhimata Perkasa Palembang employees. With a significant F of $0.000 < 0.05$. Multiple linear regression equation $5.109 + 0.001X_1 - 0.088X_2 - 0.032X_3 + 0.328X_4 + e$. There is no influence of career development on employee turnover intention at PT Hyunki Abhimata Perkasa Palembang with a significant value of $0.996 > 0.05$. There is no influence of organizational commitment on employee turnover intention at PT Hyunki Abhimata Perkasa Palembang with a significant value of $0.485 > 0.05$. There is no influence of job satisfaction on employee turnover intention at PT Hyunki Abhimata Perkasa Palembang with a significant value of $0.781 > 0.05$. There is an influence of work stress on employee turnover intention at PT Hyunki Abhimata Perkasa Palembang with a significant value of $0.002 < 0.05$.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh Pengembangan Karir, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* karyawan PT Hyunki Abhimata Perkasa Palembang. Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 43 orang dari seluruh karyawan PT Hyunki Abhimata Perkasa Palembang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan program computer Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh Pengembangan Karir, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* karyawan PT Hyunki Abhimata Perkasa Palembang. Dengan signifikan F sebesar $0,000 < 0,05$. Persamaan regresi linear berganda $5.109 + 0,001X_1 - 0,088X_2 - 0,032X_3 + 0,328X_4 + e$. Tidak terdapat Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Hyunki Abhimata Perkasa Palembang dengan nilai signifikan

sebesar $0,996 > 0,05$. Tidak Terdapat Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Hyunki Abhimata Perkasa Palembang dengan nilai signifikan sebesar $0,485 > 0,05$. Tidak Terdapat Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Hyunki Abhimata Perkasa Palembang dengan nilai signifikan sebesar $0,781 > 0,05$. Terdapat Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Hyunki Abhimata Perkasa Palembang dengan nilai signifikan sebesar $0,002 < 0,05$.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset organisasi yang sangat penting sehingga peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapapun modernnya teknologi yang digunakan atau diberikan, tanpa tenaga profesional semuanya tidak akan ada artinya. Karyawan sangat berharga bagi perusahaan, terutama karena mereka membantu mencapai tujuan organisasi. Agar dapat memberikan kontribusi positif bagi perkembangan suatu organisasi, maka keberadaan karyawan harus dikelola dengan baik. Sebaliknya jika karyawan tidak dikelola dengan baik maka karyawan akan merasa tidak dihargai sehingga berdampak pada kurangnya semangat dalam bekerja yang pada akhirnya menyebabkan karyawan berhenti atau mengundurkan diri dari pekerjaannya dan mengarah pada mencari pekerjaan yang lebih baik.

Turnover intention dapat didefinisikan sebagai niat seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya dan mencari pekerjaan lain yang lebih baik dalam beberapa bulan yang akan datang (Agustina, 2023:27). Turnover intention dalam suatu perusahaan merupakan fenomena yang wajar dan tidak berdampak negative kecuali jika jumlahnya terlalu tinggi. Tingkat turnover karyawan yang tinggi sebaiknya dihindari dalam dunia usaha karena dapat menyebabkan dunia usaha mengeluarkan lebih banyak uang untuk biaya rekrutmen, seleksi dan pelatihan bagi karyawan baru (Muviana, 2022: 394).

Timbulnya perubahan diawali dari keinginan seorang karyawan untuk berpindah pekerjaan (*changetention*). Keinginan tersebut muncul pada saat karyawan masih bekerja di perusahaan yang dipengaruhi oleh banyak faktor (Muviana, 2022:395). Adanya niat untuk meninggalkan pekerjaan ini dapat ditunjukkan dengan berbagai tindakan, antara lain mencari informasi tentang pekerjaan lain, peningkatan ketidakhadiran, kemalasan, pelanggaran aturan, peningkatan protes terhadap atasan, atau perilaku negatif lainnya.

Fenomena turnover intention seringkali terjadi di banyak perusahaan termasuk di PT. Hyunki Abhimata Perkasa yang bergerak dibidang pemasok solar industry yang beroperasi di Palembang. PT. Hyunki Abhimata Perkasa Palembang didirikan pada 21 Oktober 2020 dan berlokasi di JL. Tulip No.12, Talang Kelapa Kec. Alang-Alang Lebar, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30154.

Batas turnover karyawan adalah 10% pada satu tahun, jika melebihi 10% maka taraf turnover karyawan diperusahaan tersebut tinggi (Nurjannah,2019;65). Berasal data tadi diindikasikan bahwa PT. Hyunki Abhimata Perkasa Palembang mempunyai duduk perkara di karyawan yang berpeluang melakukan Turnover Intention sebab turnover yang dilakukan karyawan sebelumnya akan berdampak terhadap turnover intention (niat pindah kerja) di karyawan yg masih tinggal diperusahaan (Nurjannah,2019;66).

Menurut Agustina (2023:4), ada beberapa faktor yang menyebabkan keinginan seseorang untuk berpindah pekerjaan (turnover intention) yaitu karakteristik pribadi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen terhadap organisasi. Hal ini mencakup dua faktor penyebab turnover, yaitu kepuasan kerja, usia, jenis kelamin, pendidikan, dan masa kerja, seperti yang diungkapkan oleh Kristianti & Sarsono (2020:356) berpendapat bahwa ada faktor pribadi termasuk layanan, variabel organisasi seperti pengalaman kerja, keterampilan kerja, kebutuhan pengembangan pribadi, jarak geografis dari tempat kerja, pekerjaan, keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan, dan bahkan sistem kompensasi. Faktor lainnya termasuk faktor situasional seperti gaji, peluang kemajuan, dan tingkat pekerjaan sehari-hari.

Pengembangan karir (career development) mengacu pada upaya pribadi seluruh karyawan untuk mencapai tujuan karirnya melalui pendidikan, pelatihan, pencarian kerja, dan pengalaman kerja (Elbadiansyah,2019:131). Tentu saja, semua karyawan menginginkan pengembangan profesional. Hal ini seringkali dipandang sebagai imbalan atas keberhasilan atau kinerja baik karyawan dalam menjalankan tugas pada posisi atau pekerjaan sebelumnya, dan secara tidak langsung menunjukkan pengakuan atas kemampuan dan potensi karyawan tersebut.

Komitmen organisasi adalah perasaan puas karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga menimbulkan rasa ketergantungan, tanggung jawab dan komitmen pada organisasi (Ratnaningsih,2021:1269). Komitmen organisasi dipahami sebagai sikap loyalitas pegawai terhadap organisasi, seperti bertahan dalam organisasi, berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi, dan tidak ingin meninggalkan organisasi dengan alasan apapun (Suhartini, 2020:34).

Kepuasan karyawan dalam bekerja merupakan salah satu faktor yang menyebabkan terjadinya turnover intention (Nur Shabrina & Partono Prasetio,2018:253). Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan (Risky,2023:1138). Stress kerja merupakan rasa tegang yang dipicu oleh tekanan yang dialami baik secara fisik ataupun psikologis dalam diri pegawai sehingga emosi menjadi tidak stabil, tidak merasa tenang, dan tidak bahagia (Fitriantini dkk, 2020:8).

Berdasarkan penelitian terdahulu dengan adanya beberapa research gap dan fenomena, tingginya tingkat karyawan yang ingin berpindah kerja (turnoverintention) pada karyawan di PT. Hyunki Abhimata Perkasa Palembang menjadi menarik untuk diteliti. Hal inilah yang melatarbelakangi peneliti untuk mengetahui lebih dalam dan melakukan penelitian mengapa tingkat turnover intention terjadi pada karyawan PT.Hyunki Abhimata Perkasa Palembang tergolong tinggi. Apakah ada pengembangan karir yang tidak jelas bagi para karyawan, apakah komitmen organisasi karyawan rendah, apakah kepuasan kerja karyawan kurang tercukupi, dan apakah stress kerja pada karyawan seringkali ditemui pada perusahaan sehingga membuat para karyawan berkeinginan untuk keluar dan berpindah dari pekerjaan yang mereka lakukan.

HipotesisPenelitian

Berdasarkan berbagai uraian diatas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- H1: Diduga Pengembangan Karir, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT.Hyunki Abhimata Perkasa Palembang.
- H2: Diduga Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Hyunki Abhimata Perkasa Palembang.
- H3: Diduga Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Hyunki Abhimata Perkasa Palembang.
- H4 : Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT.Hyunki Abhimata Perkasa Palembang.
- H5: Diduga Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT.Hyunki Abhimata Perkasa Palembang.

METODE PENELITIAN

Populasi

Sugiyono (2015:55) menyatakan bahwa populasi merupakan generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang memiliki sifat dan karakteristik tertentu yangditentukan oleh peneliti yang diteliti dan dari situ ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dari karyawan PT. Hyunki Abhimata Perkasa Palembang yang berjumlah 43 orang.

Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin di teliti oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2011:81) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh

populasi tersebut.” Sehingga sampel merupakan bagian dari populasi yang ada, sehingga untuk pengambilan sampel harus menggunakan cara tertentu yang didasarkan oleh pertimbangan-pertimbangan yang ada.

Sampling

Teknik sampling dibagi menjadi dua yaitu *probability sampling* dan *nonprobability sampling*. Pada penelitian ini, teknik yang digunakan peneliti adalah *nonprobability sampling* dengan teknik yang diambil yaitu Teknik Sampling Jenuh(Sensus). Menurut (Sugiyono, 2018:85), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Menurut Arikunto (2012 : 73) jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari populasinya. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada di PT.Hyunki Abhimata Perkasa Palembang yaitu 43 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Untuk memastikan bahwa tindakan yang dilakukan sesuai dengan tujuan penelitian, uji validitas dilakukan untuk mengevaluasi keabsahan setiap item pertanyaan kuesioner. Nilai r tabel dan nilai r yang dihitung dibandingkan untuk memastikan validitasnya. Jika nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, item pernyataan dianggap sah. Jika nilai r hitung lebih rendah dari nilai r tabel, item pernyataan dianggap tidak valid. Dalam kasus ini, program SPSS versi 25 digunakan dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05 dan derajat kebebasan (degree of freedom/df) $n-2$, di mana n adalah jumlah responden, atau $df = 41-2$ atau 39 investigasi. Hasil dari uji validitasnya sebagai berikut:

Tabel 1 Uji Validitas

No	Variabel	ITEM	r_{tabel}	r_{hitung}	Keterangan
1	Pengembangan Karir(X1)	P1	0,3081	0,667	VALID
		P2		0,595	VALID
		P3		0,651	VALID
		P4		0,765	VALID
		P5		0,744	VALID
		P6		0,753	VALID
2	Komitmen Organisasi(X2)	P1	0,3081	0,576	VALID
		P2		0,665	VALID

		P3	0,818	VALID	
		P4	0,695	VALID	
		P5	0,620	VALID	
		P6	0,713	VALID	
		P7	0,637	VALID	
3	KepuasanKerja(X3)	P1	0,3081	0,752	VALID
		P2		0,612	VALID
		P3		0,667	VALID
		P4		0,559	VALID
		P5		0,814	VALID
		P6		0,751	VALID
		P7		0,670	VALID
		P8		0,634	VALID
		P9		0,706	VALID
4	StresKerja(X4)	P1	0,3081	0,614	VALID
		P2		0,723	VALID
		P3		0,621	VALID
		P4		0,682	VALID
		P5		0,582	VALID
		P6		0,737	VALID
		P7		0,781	VALID
		P8		0,744	VALID
		P9		0,686	VALID
		P10		0,715	VALID
5	TurnoverIntention(Y)	P1	0,3081	0,768	VALID
		P2		0,795	VALID
		P3		0,766	VALID
		P4		0,811	VALID

Sumber:Output SPSS (2024)

UjiReliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menilai kredibilitas dan ketergantungan instrument antara penelitian. Nilai alfa Cronbach yang dianggap memuaskan dalam penelitian ini, digunakan untuk menilai keandalan. Keandalan dianggap baik jika nilai alfa Cronbach lebih dari atau sama dengan 0,60, dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel 2. Uji reliabilitas

VARIABEL	N OFITEMS	NBACH'S ALPHA	KETERANGAN
PengembanganKarir	6	0,787	Reliabel
KomitmenOrganisasi	7	0,801	Reliabel
KepuasanKerja	9	0,857	Reliabel
StresKerja	10	0,877	Reliabel
TurnoverIntention	4	0,787	Reliabel

Berdasarkan tabel 2 diatas, dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60. Dengan demikian semua variabel yaitu Pengembangan Karir (X1), Komitmen Organisasi (X2), Kepuasan Kerja (X3) dan Stres Kerja (X4) terhadap *Turnover Intention* (Y) dapat dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa sebaran data untuk setiap variabel penelitian adalah normal. Nilai bantuan probabilitas sangat signifikan untuk memahami hasil uji normalitas. Namun, angka di bawah tingkat signifikansi 0,05 menunjukkan bahwa data tidak terdistribusi secara teratur, dan angka diatas tingkat signifikansi alfa, yang biasanya 0,05, menunjukkan bahwa distribusi data dianggap normal.

Tabel 3 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	standardized Residual	
N		41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.97903783
Most Extreme Differences	Absolute	.049
	Positive	.049
	Negative	-.049
Test Statistic		.049
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Output SPSS (2024)

Nilai probabilitas signifikan 0,200 yang lebih besar dari α 0,05 menunjukkan bahwa data penelitian ini terdistribusi normal, seperti yang ditunjukkan dalam tabel 3 diatas. dengan metode Kolmogorov-Smirnov.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Dampak dari variabel independen dan dependen dinilai dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Dengan menggunakan analisis, penelitian ini menentukan bagaimana pengembangan karir, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan stress kerja sebagai faktor independen memengaruhi *turnover intention* karyawan. Tabel berikut menunjukkan hasil pengolahan data menggunakan program SPSS 25.

Tabel 4 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Standardized Coefficients		Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				olerance	VIF
1	(Constant)	5.109	6.416		.796	.431		
	PENGEMBANGAN KARIR	.001	.141	.001	.005	.996	.207	4.821
	KOMITMEN ORGANISASI	-.088	.125	-.125	-.706	.485	.204	4.895
	KEPUASAN KERJA	-.032	.114	-.061	-.281	.781	.136	7.371
	STRES KERJA	.328	.101	.709	3.261	.002	.136	7.362

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Sumber: Output SPSS (2024)

Dari hasil pengolahan data diatas maka dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

$$Y = 5.109 + 0,001X_1 - 0,088X_2 - 0,032X_3 + 0,328X_4 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (α) sebesar 5,109 yang artinya apabila nilai variabel Pengembangan Karir (X_1), Komitmen Organisasi (X_2), Kepuasan Kerja (X_3), Stres Kerja (X_4) bernilai 0 maka nilai variabel *Turnover Intention* (Y) di PT. Hyunki Abhimata Perkasa Palembang adalah 5,109.
2. Koefisien X_1 yang diperoleh dari nilai b_1 sebesar 0,001, artinya jika Pengembangan Karir (X_1) mengalami peningkatan 1 satuan maka variabel *Turnover Intention* (Y) di PT. Hyunki Abhimata Perkasa Palembang juga mengalami peningkatan sebesar 0,001 dengan asumsi bahwa variabel bebas lain dari model regresi adalah tetap.
3. Koefisien X_2 yang diperoleh dari nilai b_2 sebesar 0,088, artinya jika Komitmen Organisasi (X_2) mengalami peningkatan 1 satuan maka variabel *Turnover Intention* (Y) di PT. Hyunki Abhimata Perkasa Palembang juga mengalami peningkatan sebesar 0,088 dengan asumsi bahwa variabel bebas lain dari model regresi adalah tetap.
4. Koefisien X_3 yang diperoleh dari nilai b_3 sebesar 0,032, artinya jika Kepuasan Kerja (X_3) mengalami peningkatan 1 satuan maka variabel *Turnover Intention* (Y) di PT. Hyunki Abhimata Perkasa Palembang juga mengalami peningkatan sebesar 0,032

dengan asumsi bahwa variabel bebas lain dari model regresi adalah tetap.

- Koefisien X4 yang diperoleh dari nilai b4 sebesar 0,328, artinya jika Stres Kerja (X4) mengalami peningkatan 1 satuan maka variabel *Turnover Intention* (Y) di PT. Hyunki Abhimata Perkasa Palembang juga mengalami peningkatan sebesar 0,001 dengan asumsi bahwa variabel bebas lain dari model regresi adalah tetap.

Uji Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui nilai korelasi (r) adalah salah satu cara statistik untuk mengetahui seberapa erat dua variabel saling berhubungan. Nilai korelasi yang lebih rendah (sekitar nol) menunjukkan hubungan yang lebih lemah, sedangkan nilai yang lebih tinggi mendekati nilai absolut satu. Nilai korelasi tidak terbatas pada rentang -1 hingga 1. Variabel yang berbeda berinteraksi satu sama lain ditunjukkan dengan tanda positif atau negatif. Tabel berikut menunjukkan hasil uji koefisien korelasi.

Tabel 5. Uji Koefisien Korelasi

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.877 ^a	.769	.743	1.032	.769	29.909	4	3	.000

a. Predictors: (Constant), STRES KERJA, PENGEMBANGAN KARIR, KOMITMEN ORGANISASI, KEPUASANKERJA

Sumber: Output SPSS (2024)

Berdasarkan tabel 5 diatas diketahui nilai signifikan adalah < 0,000 maka dapat diartikan korelasi antara variabel, dan nilai r-square 0,769 dapat diartikan bahwa terdapat hubungan korelasi Kuat antara variabel Pengembangan Karir (X1), Komitmen Organisasi (X2), Kepuasan Kerja (X3), Stres Kerja (X4) bernilai 0 maka nilai variabel *Turnover Intention* (Y).

Uji Koefisien determinasi

Untuk mengetahui seberapa baik model regresi menjelaskan fluktuasi variabel dependen, peneliti dapat memeriksa koefisien determinasinya, juga dikenal sebagai R-square (R2). Nilai koefisien determinasi yang mendekati 1 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen dan variabel dependen meningkat. Nilai ini juga menunjukkan bahwa variabel independen memiliki kemampuan untuk memberikan semua informasi yang diperlukan untuk menjelaskan variabel dependen. Tabel berikut menunjukkan hasil uji koefisien determinasi.

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary ^b				
Model	R	RSquare	Adjusted RSquare	Error of the Estimate
1	.877 ^a	.769	.743	1.032
a. Predictors: (Constant), STRES KERJA, PENGEMBANGAN KARIR, KOMITMEN ORGANISASI, KEPUASANKERJA				
b. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION				

Sumber: Output SPSS (2024)

Nilai R square (R²) berdasarkan koefisien determinasi 0,769 Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas Pengembangan Karir (X1), Komitmen Organisasi (X2), Kepuasan Kerja (X3) dan Stres Kerja (X4) dapat menyebabkan sekitar 74,3% variabel *Turnover Intention* (Y) di PT. Hyunki Abhimata Perkasa Palembang. Sementara itu, 25,7% terakhir dipengaruhi oleh komponen tambahan yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji Simultan (Uji F)

Dalam penelitian ini, uji simultan, juga dikenal sebagai uji F, digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen pengembangan karir, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan stres kerja terhadap variabel dependen, yaitu *turnover intention* di PT Hyunki Abhimata Perkasa Palembang. Nilai F hitung dan nilai probabilitas signifikan ($f_{hitung} > f_{tabel}$). Sebaliknya, jika nilai F hitung $< f_{tabel}$ terjadi tidak signifikan. Pengujian ini dapat digunakan untuk menentukan apakah ada variabel independen dan apakah model regresi secara keseluruhan cukup saat memutuskan untuk membeli di PT Hyunki Abhimata Perkasa Palembang. Dengan taraf signifikan sebesar 0,05 maka $df_1 (N_1) = k - 1 (5 - 1 = 4)$ dan $df_2 (N_2) = n - k (43 - 5 = 38)$ dimana k adalah jumlah variabel dan n adalah jumlah sampel maka nilai dari f-tabel adalah 2,62. Berikut adalah hasil uji F menggunakan SPSS 25:

Tabel 7. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	127.415	4	31.854	29.909	.000 ^b
	Residual	38.341	36	1.065		
	Total	165.756	40			
a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION						

b.Predictors:(Constant),STRESKERJA,PENGEMBANGANKARIR,K
OMITMENORGANISASI, KEPUASANKERJA

Sumber:Datadiolahpeneliti(2024)

Dari data yang tercantum pada tabel 7, dapat disimpulkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar $29.909 > F_{tabel}$ sebesar 2,62 dan nilai probabilitas signifikan sebesar $0,000 < \text{signifikansi}$ 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama, variabel Pengembangan Karir (X1), Komitmen Organisasi (X2), Kepuasan Kerja (X3) dan Stres Kerja (X4) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) di PT Hyunki Abhimata Perkasa Palembang. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima, sementara hipotesis nol (H_o) ditolak. Artinya, variabel-variabel Pengembangan Karir, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja secara simultan berperan secara positif dan signifikan dalam memengaruhi *Turnover Intention* di PT Hyunki Abhimata Perkasa Palembang.

Uji Parsial (uji T)

Uji Parsial (Uji T) juga dikenal sebagai uji t, bertujuan untuk menentukan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Untuk analisis ini, nilai uji t dihitung menggunakan program SPSS 25 dengan tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, jika nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} dan nilai probabilitas signifikan kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut dianggap signifikan secara parsial. Hasil uji t ini memberikan pemahaman yang lebih baik tentang seberapa besar setiap variabel independen dalam hal ini variabel Pengembangan Karir (X1), Komitmen Organisasi (X2), Kepuasan Kerja (X3) dan Stres Kerja (X4) terhadap variabel dependen, yaitu *Turnover Intention* (Y) di PT Hyunki Abhimata Perkasa Palembang. Dengan taraf signifikan sebesar 0,05 maka $df = n - k$ ($43 - 5 = 38$) dimana k adalah jumlah variabel dan n adalah jumlah sampel maka nilai dari T_{tabel} adalah 1,685. Berikut adalah hasil uji T menggunakan SPSS 25 dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 8. Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.109	6.416		.796	.431		
PENGEMBANGAN KARIR	.001	.141	.001	.005	.996	.207	4.821
KOMITMEN ORGANISASI	-.088	.125	-.125	-.706	.485	.204	4.895
KEPUASAN KERJA	-.032	.114	-.061	-.281	.781	.136	7.371
STRESKERJA	.328	.101	.709	3.261	.002	.136	7.362

a. Dependent Variable: TURNOVERINTENTION

Sumber: Output SPSS25(2024)

Dari tabel yang tercantum di atas, hasil uji menunjukkan bahwa nilai thitung untuk variabel pengembangan karir (X1) adalah sebesar $0,005 < t_{tabel}$ sebesar 1,685 dengan probabilitas signifikan sebesar $0,996 > 0,05$. Hasil ini mengindikasikan bahwa variabel pengembangan karir secara parsial tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* di PT Hyunki Abhimata Perkasa Palembang. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif (Ha) ditolak, sementara hipotesis nol (Ho) diterima. Artinya, variabel pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* di PTHyunki Abhimata Perkasa Palembang tersebut. Nilai hitung untuk variabel komitmen organisasi (X2) adalah sebesar $-0,706 < t_{tabel}$ 1,685 dengan probabilitas signifikan sebesar $0,485 > 0,05$. Hasil ini mengindikasikan bahwa variabel komitmen organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* di PTHyunki Abhimata Perkasa Palembang. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif (Ha) ditolak, sementara hipotesis nol (Ho) diterima. Artinya, variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* di PT Hyunki Abhimata Perkasa Palembang tersebut.

Sedangkan nilai thitung untuk kepuasan kerja (X3) adalah sebesar $-0,281 < t_{tabel}$ sebesar 1,685 dengan probabilitas signifikan sebesar $0,781 > 0,05$. Hasil ini mengindikasikan bahwa variabel kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* di PT Hyunki Abhimata Perkasa Palembang. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif (Ha) ditolak, sementara hipotesis nol (Ho) diterima. Artinya, variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* di PT Hyunki Abhimata Perkasa Palembang tersebut.

Sedangkan nilai thitung untuk stress kerja (X4) adalah sebesar $3,261 > t_{tabel}$ sebesar 1,685 dengan probabilitas signifikan sebesar $0,002 < \text{signifikansi } 0,05$. Hasil ini mengindikasikan bahwa variabel stress kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* di PT Hyunki Abhimata Perkasa Palembang. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternative (Ha) diterima, sementara hipotesis nol (Ho) ditolak. Artinya, variabel stres kerja berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention* di PT Hyunki Abhimata Perkasa Palembang tersebut.

Pembahasan

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap *Turnover Intention*:

Secara parsial, variabel Pengembangan Karir (X1) tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y), terlihat dari nilai thitung $0,005 < t_{tabel}$ 1,685 dengan probabilitas signifikan $0,996 > 0,05$. Hal ini berdasarkan hasil kuesioner yang diperoleh dari karyawan PT Hyunki Abhimata Perkasa Palembang yang dimana adanya pengembangan karir yang jelas pada PT Hyunki Abhimata Perkasa Palembang seperti, adanya pelatihan dan pengembangan yang membuat karyawan merasa terus berkembang dan terlibat secara positif dalam pekerjaan mereka. Jika pengembangan karir jelas pada perusahaan maka tingkat *turnover intention* akan rendah, begitupun sebaliknya jika pengembangan karir tidak jelas pada perusahaan maka tingkat *turnover intention* akan tinggi.

Penelitian ini memiliki persamaan dengan hasil penelitian sebelumnya antara lain Shinta (2020), Nur (2022), Ani et., al (2024) yang menyatakan bahwa variabel pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*:

Variabel komitmen organisasi (X2) secara parsial tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y), ditunjukkan oleh nilai thitung $-0,706 < t_{tabel}$ 1,685 dengan probabilitas signifikan $0,485 < 0,05$. Hal ini berdasarkan hasil kuesioner yang diperoleh dari karyawan PT Hyunki Abhimata Perkasa Palembang bahwa adanya komitmen organisasi yang tinggi pada karyawan PT Hyunki Abhimata Perkasa Palembang. Keterikatan karyawan pada perusahaan karena merasa memiliki suatu tanggungjawab yang tinggi pada perusahaan sehingga mengurangi keinginan karyawan untuk meniggalkan perusahaan dan pada akhirnya menurunkan tingkat *turnover intention*. Jika komitmen organisasi karyawan tinggi pada perusahaan maka tingkat *turnover intention* akan rendah, begitupun sebaliknya jika komitmen organisasi karyawan rendah pada perusahaan maka tingkat *turnover intention* akan tinggi.

Penelitian ini memiliki persamaan dengan hasil penelitian sebelumnya antarlain Lestari & Mujiati (2018), Nasution (2017 dan Ida & I Komang (2017), Mochammad et., al (2019),

yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*:

Variabel kepuasan kerja (X3) secara parsial tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan di PT Hyunki Abhimata Perkasa Palembang. Hal tersebut dibuktikan dalam uji t yaitu nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu dengan nilai $-0,281 > 1,685$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,781 < 0,05$. Hal ini berdasarkan hasil kuesioner yang diperoleh dari karyawan PT Hyunki Abhimata Perkasa Palembang yang dimana mereka memiliki tingkat kepuasan yang cukup. Jika kepuasan kerja terpenuhi maka tingkat *turnover intention* akan rendah, begitupun sebaliknya jika kepuasan kerja pada perusahaan tidak tercukupi maka tingkat *turnover intention* akan tinggi. Berdasarkan wawancara yang dilakukan, karyawan sebenarnya menginginkan gaji yang lebih tinggi, namun gaji yang diterima saat ini sudah mereka rasa cukup untuk memenuhi kehidupan dan kebutuhan sehari-hari. Sehingga, keinginan karyawan untuk mendapatkan gaji yang lebih tinggi tidak terlalu begitu kuat. Pernyataan ini mendukung teori yang dikemukakan Luthans (2015) kepuasan kerja diartikan sugesti positif yang terbentuk setelah karyawan melakukan penilaian terhadap pekerjaannya berdasarkan nilai imbalan yang diperoleh. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya antara lain Dewi (2020), Dina (2021), Mochammad et., al (2023) yang menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*:

Variabel Stres Kerja (X4) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan di PT Hyunki Abhimata Perkasa Palembang. Hal tersebut dibuktikan dalam uji t yaitu nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu dengan nilai $3,261 > 1,685$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Artinya adalah jika stres kerja yang dirasakan seorang karyawan tinggi, maka karyawan tersebut akan cenderung berkeinginan untuk keluar dari organisasi tempatnya bekerja. Pengaruh langsung stres kerja terhadap *turnover intention* dapat dilihat dengan rendahnya stres kerja dan *turnover intention*, artinya semakin rendah stress kerja maka semakin rendah pula *turnover intention* karyawan yang ada. Sebaliknya jika stres kerja tinggi maka *turnover intention* juga akan semakin tinggi. Penelitian ini memiliki persamaan dengan hasil penelitian sebelumnya antaralain, Acmad (2020), Ni Kadek & Made (2019) yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

KESIMPULAN

1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda melalui (Uji f), variabel Pengembangan Karir (X1), Komitmen Organisasi (X2), Kepuasan Kerja (X3) dan Stres Kerja (X4) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y).

2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda melalui (UjiT), variabel Pengembangan Karir (X1) tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y). Variabel Komitmen Organisasi (X2) tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y). Variabel Kepuasan Kerja (X3) tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y). Variabel Stres Kerja (X4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*(Y) di PT Hyunki Abhimata Perkasa Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Amri, Ulil., Agustina Marzuki., & Steven Riyanto (2017). "Pengaruh kepuasan kerja, stress kerja, dan komitmen organisasi terhadap turnover intention pada head office PT. Thamrin Brothers Palembang". *Jurnal Kompetitif*, 6(1).
- Brahmantio, Lonol, Aloysius Harry Mukti, and Suryati Veronika. (2022). "PENGARUH KOMPENSASI KERJA, JOB INSECURITY, KEPUASAN KERJA, STRES KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION (Studi Kasus pada PT. MERCEDES-BENZ INDONESIA)". *JURNAL ILMIAH BISNIS, PASAR MODAL DAN UKM*, 5(1), 1-10.
- Fauzi, A., Wulandari, A. S., Cahyani, D. R., Nurfitri, N., Khairani, N., Deva, R., & Nursafitri, S. (2022). "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja)". *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 229-241.
- Indriati, Inayat Hanum. (2021). "Pengaruh stress kerja, beban kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pegawai". In *Forum Ekonomi* (Vol. 23, No. 3, pp. 491-501).
- Junaidi, A., Sasono, E., Wanuri, W., & Emiyati, D. (2020). The effect of overtime, job stress, and workload on turnover intention. *Management Science Letters*, 10(16), 3873-3878
- Kristianti, R., & Sarsono. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Masa Kerja Terhadap Turnover Intention Ditinjau Dari Jenis. *Hasil Penelitian Dan Pengabdian Pada Masyarakat V Tahun 2020 "Pengembangan Sumber Daya Menuju Masyarakat Madani Berkearifan Lokal"*, 354-360.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Meilasari, T. (2018). Analisis Faktor Risiko Kejadian Stres Akibat Kerja Pada Sektor Formal Di Kota Semarang

- Muviana, L. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non-Fisik terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 10(No. 2), 394–407.
- Ningsih, Ni Kadek Windi Septia, and Made Surya Putra (2019). *“Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention pada Karyawan”*. (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Nurjannah, Kasmiruddin. (2019) *“Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Intensi Turnover Pada Karyawan PT. Gita Riau Makmur (HINO) Pekanbaru Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi”*. *Jurnal Akuntansi Bisnis* VOL.13 No.1(65-67)
- Nur Shabrina, D., & Partono Prasetio, A. (2018). *“Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Tri Manunggal Karya. Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)”*, 1(4), 252–262
- Oktavenia, K. A. R., & Ardani, I. G. A. K. S. (2018). Pengaruh kualitas produk terhadap keputusan pembelian handphone nokia dengan citra merek sebagai pemediasi (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Rachman, M.A., & Rizky, G. (2017). *Analisis Faktor-Faktor Turnover Intention Karyawan di PT Nusantara Sakti Gejayan Yogyakarta* (Doctoral dissertation, Universitas Teknologi Yogyakarta).
- Ratnaningsih, D.S. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1267-1278.
- Rivai, V. 2013. *Manajemen Sumberdaya manusia untuk perusahaan dan teori kepraktek*. PT. Rajagrafindo persada. Jakarta
- Risky C. (2023) *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Bank Bni 46 Kantor Cabang Perintis Kemerdekaan Bandung)”*. *Jurnal Ekobis Dewantara*, vol.1, no. 4, pp. 106-113.
- Robins, S.P., and Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed). New York : Pearson Education Inc.
- Robins, S.P., and Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior* (16th ed). New Jersey : Pearson Education Inc.
- Rokhayati, I., Fatwa, Z., Dyah, L. H., & Etika, M. (2023). *“Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention”*. *Majalah Imiah Manajemen dan Bisnis*, 20(1), 11-20.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian dan Pengembangan*, Bandung: Alfabeta

- Sugiyono.(2017).MetodePenelitianKuantitatifKualitatifdanR&D.Bandung:Alfabeta.Sugiyono.(2018).
MetodePenelitianKombinasi(MixedMethods).Bandung:CV Alfabeta.
- Suhartini,D.(2021).PengaruhMotivasiDalamMemediasiKomitmenOrganisasionalDanProfesional
Terhadap Kepuasan Kerja Auditor. *Jurnal Riset Terapan Akuntansi*,5(2),34-43.
- Wahyu Setyawati, N., Ade Aryani, N., & Prawesti Ningrum, E. (2018). Stres Kerja DanDisiplin Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis(JRMB)*Fakultas
EkonomiUNIAT, 3(3), 405–412.
- Widarto,W.(2020).ANALISISKINERJABADANKEPEGAWAIAN,PENDIDIKANDANPELATIHANDAERAH KABUP
ATENKOTABARUDALAMPENYELENGGARAANPELAYANANKEPEGAWAIAN.AS-SIYASAH:Jurnal
IlmuSosialDanIlmuPolitik,5(1),1-7
- Yuningsih,N.,Putra,M.,&Maryadi,A.(2021).PengaruhKepuasanKerjaDanLingkungan Kerja Fisik
Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian ProduksiPadaPT.Karya
TeknikNusantaraKarawang. *Jurnal PelitaIlmu*, 15(01).