

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KEPUASAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER* *INTENTION* KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT Inka Multi Solusi Consulting Madiun)

Ayu Setya Sujiyati¹⁾, Robby Sandhi Dessyarti²⁾

¹Universitas PGRI Madiun

Setyaayu1608@gmail.com

²Universitas PGRI Madiun

manajemen@unipma.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of career development, job satisfaction, and work environment on employee turnover intention of PT Inka Multi Solusi Consulting Madiun. The method in this study is a quantitative method. The sampling technique used was saturated sampling technique with a total sample of 75 respondents. Methods of data collection using interviews (interviews), observation, and questionnaires. While the data analysis used multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that: 1) There is a negative effect of career development on employee turnover intention of PT Inka Multi Solusi Consulting Madiun. 2) There is a negative effect of job satisfaction on employee turnover intention of PT Inka Multi Solusi Consulting Madiun. 3) There is a negative effect of the work environment on employee turnover intention of PT Inka Multi Solusi Consulting Madiun. 4) There is a negative influence of career development, job satisfaction, and work environment on employee turnover intention of PT Inka Multi Solusi Consulting Madiun.

.Keywords: Career Development, Job Satisfaction, Work Environment, Turnover Intention

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui menguji pengaruh pengembangan karir, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan PT Inka Multi Solusi Consulting Madiun. Metode dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 75 responden. Metode pengumpulan data menggunakan Interview (wawancara), observasi, dan kuesioner. Sedangkan analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap turnover intention karyawan PT Inka Multi Solusi Consulting Madiun secara negative. 2) Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan PT Inka Multi Solusi Consulting Madiun secara negative. 3) Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan PT Inka Multi Solusi Consulting Madiun secara negatif. 4) Terdapat pengaruh pengembangan karir, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan PT Inka Multi Solusi Consulting Madiun secara negative. Kata Kunci: Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, *Turnover Intention*.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan landasan utama bagi kesejahteraan setiap perusahaan. Sumber daya modal dan alam merupakan faktor-faktor produksi yang

pasif, sedangkan manusia merupakan faktor produksi yang aktif yang dapat mengakumulasi modal, mengolah sumber daya alam, serta melaksanakan pembangunan nasional lebih lanjut (Todaro, 2012). Suatu perusahaan perlu mempertahankan sumber daya manusia salah satunya yaitu dengan pengembangan karir. Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu perusahaan (Moekijat, 2012). Dayona dan Nur (2016) menyatakan bahwa, pengembangan karir merupakan sebuah proses seorang individu yang berkelanjutan melalui rangkaian tingkatan yang dirancang secara formal oleh suatu perusahaan dalam rangka proses mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki untuk memenuhi kebutuhan organisasi. Pengembangan karir dalam penelitian ini merupakan perlakuan yang adil dalam berkarir, kepedulian para atasan langsung, informasi tentang bagaimana peluang promosi, minat untuk dipromosikan, dan tingkat kepuasan.

Pengembangan karir dapat mengurangi *turnover intention* yang terjadi pada perusahaan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2019), Putra (2020), Olivia (2020), Soedira (2021), dan Hasyim (2021), yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh negatif pemberian pengembangan karir karyawan terhadap keinginan untuk keluar dari perusahaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin meningkatnya pengembangan karir suatu perusahaan akan mengurangi *turnover intention* karyawan.

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan untuk memuaskan kebutuhannya (Rivai, 2013). Adapun kepuasan kerja dalam penelitian ini diantaranya : gaji, aspek organisasi, perilaku atasan, pekerjaan, kondisi kerja, dan perilaku rekan kerja. Karyawan semakin puas dengan pekerjaan yang dilakukan dan tidak akan ada niat untuk keluar dari perusahaan. Kepuasan kerja merupakan fenomena penting dalam perusahaan, karena berkaitan dengan sikap karyawan atau perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang dihadapi.

Kepuasan kerja yang tinggi diyakini dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas perusahaan secara keseluruhan. Sebaliknya, kepuasan kerja yang rendah menimbulkan dampak negatif seperti bolos kerja, kerja lamban, mogok kerja, serta mereka lebih mudah meninggalkan perusahaan dan mencari kesempatan kerja di perusahaan lain dengan kata lain tingkat keluarnya karyawan cukup tinggi. Kepuasan kerja tersebut dapat menunjukkan sikap positif karyawan terhadap pekerjaan yang harus diselesaikan. Hal ini sebagaimana dalam penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2019), Kurniawaty (2019), Olivia (2020), Prasmana (2020) dan (Hasyim, 2021) yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh negatif kepuasan kerja terhadap intensi *turnover* karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jika karyawan memiliki kepuasan tinggi maka *turnover intention* yang terjadi semakin rendah atau berkurang.

Selain dari pengaruh pengembangan karir, kepuasan kerja, yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan, lingkungan kerja juga turut menjadi faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan. Nitisemito (2014) mengartikan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Adapun lingkungan kerja dalam penelitian ini yaitu penerangan, suhu udara, ruang gerak yang diperlukan, hubungan karyawan dengan atasan, hubungan karyawan dengan sesama rekan kerja.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan pekerjaan merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga lingkungan kerja dikatakan baik apabila ketika karyawan dapat memberikan kontribusi yang besar kepada perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam kemajuan perusahaan.

Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan membuat karyawan memiliki performa yang menurun dan waktu pencapaian tugas yang telah diberikan dapat berjalan tidak sesuai dengan target yang diberikan sehingga hal hasil sistem kerja yang diterapkan menjadi tidak efektif dan efisien, sebaliknya lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan dampak yang baik terhadap diri sendiri dan perusahaan sehingga karyawan memperoleh kepuasan dalam pencapaian kinerjanya dan perusahaan juga memperoleh tujuan perusahaan yang ingin dicapainya. Sebagaimana dalam penelitian yang dilakukan oleh Soelton (2018), Amalia (2018), Kurniawaty (2019), Aditya (2020), dan Jodi (2020) yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.

Harnoto (2012) menjelaskan *turnover intenton* adalah suatu keinginan karyawan untuk dapat keluar atau berpindah ke perusahaan lain. Menurut Elci et al, (2015), *turnover intention* adalah kemungkinan bahwa seseorang akan meninggalkan pekerjaannya di masa datang. Mathis & Jackson (2014) mendefinisikan *turnover* sebagai suatu proses dimana tenaga kerja meninggalkan organisasi dan harus ada yang menggantikannya. *Turnover* merupakan kriteria yang cukup baik untuk mengatur stabilitas dan mencerminkan kinerja perusahaan.

Perpindahan karyawan dibutuhkan bagi perusahaan pada karyawan yang memiliki produktivitas kerja rendah (Amalia, 2018). Namun di sisi lain, tingkat *turnover* yang tinggi pada suatu perusahaan bisa membuat perusahaan tersebut kehilangan sumber daya manusia yang berkualitas.

Tingginya *turnover intention* perusahaan dapat diminimalisir oleh beberapa faktor yaitu pengembangan karir, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Perusahaan yang memperhatikan pengembangan karir, lingkungan kerja, dan kepuasan kerjanya, maka nilai *turnover intention* yang terjadi akan rendah. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Soedira, 2021), menjelaskan bahwa terdapat pengaruh negatif pemberian pengembangan karir karyawan terhadap keinginan untuk keluar dari perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh (Hasyim, 2021), menjelaskan bahwa terdapat pengaruh negatif kepuasan kerja terhadap intensi *turnover* karyawan. Amalia (2018) yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Penjelasan yang telah dikemukakan dari penelitian sebelumnya, penulis terinspirasi dengan fenomena yang terjadi pada PT Inka Multi Solusi Consulting Madiun. PT Inka Multi Solusi Consulting Madiun merupakan perusahaan yang bergerak di bidang : konsultasi manajemen (penyedia jasa konsultasi, bimbingan, operasional usaha, permasalahan organisasi dan manajemen lainnya.), konsultasi transportasi perkeretapiian (konsultan transportasi, antara lain penyampaian pandangan, saran, penyusunan studi kelayakan, perencanaan, pengawasan, manajemen dan penelitian di bidang transportasi baik darat dan perkeretaapian), aktivitas arsitektur, sipil, dan konsultasi teknis (penyediaan jasa arsitektur, jasa sipil, jasa *drafting*, jasa inspeksi gedung atau bangunan jasa *survey* dan pemetaan dan jasa sejenisnya).

Fenomena yang ada menunjukkan bahwa pengembangan karir pada PT Inka Multi Solusi Consulting Madiun tidak berjalan dengan baik terutama pada tahun 2019-2020. Hal ini dikarenakan dengan adanya kebijakan pemerintah yang

mengharuskan *work from home* (WFH) menyebabkan segala pelatihan di tunda sampai kondisi lebih kondusif, sehingga beberapa pelatihan yang bisa diberikan yaitu dilakukan secara daring. Selain itu kebijakan pemerintah ini juga berdampak pada promosi jabatan, dengan adanya kebijakan pemerintah yang mengharuskan *work from home* (WFH) menyebabkan kurangnya informasi untuk promosi jabatan sehingga proses promosi jabatan berjalan dalam waktu yang cukup lama. Jadi, dengan menurunnya pengembangan karir dapat berdampak pada terhambatnya kenaikan pendapat, perbaikan fasilitas, tunjangan-tunjangan dan sebagainya.

Sedangkan hak-hak yang bersifat non material seperti : perasaan bangga, rasa senang dan sebagainya. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya pengembangan karir dapat meminimalisir terjadinya *turnover intention* PT Inka Multi Solusi Consulting Madiun. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh (Soedira, 2021), yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh negatif pemberian pengembangan karir karyawan terhadap keinginan untuk keluar dari perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Kepuasan kerja merupakan aspek yang penting yang harus dimiliki oleh seorang karyawan, mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai tujuan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan PT Inka Multi Solusi Consulting Madiun harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Kepuasan karyawan sangat penting dan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan PT Inka Multi Solusi Consulting Madiun.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan, dapat diketahui bahwa karyawan PT Inka Multi Solusi Consulting Madiun cukup puas dalam bekerja pada PT Inka Multi Solusi Consulting Madiun. Hal tersebut dapat dilihat dari gaji yang

diterima karyawan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan, perilaku atasan terhadap bawahan yang terbuka dan kooperatif, kondisi kerja yang kondusif karena karyawan menguasai masing-masing dari tugas dan tanggung jawab mereka, dan para karyawan PT Inka Multi Solusi Consulting Madiun mampu bekerja tim dengan baik.

Fenomena kepuasan kerja terjadi ketika ada kebijakan baru dari pemerintah di Indonesia terkait permasalahan PT Inka Multi Solusi Consulting Madiun yang dapat berujung pada ketidakpuasan kerja karyawan yaitu : gaji yang diterima karyawan harus dipotong dikarenakan perusahaan tidak beroperasi, perilaku atasan terhadap bawahan yang menjadi kurang kooperatif, kondisi kerja kurang kondusif karena karyawan harus bekerja di rumah, dan para karyawan PT Inka Multi Solusi Consulting Madiun tidak dapat bekerja tim dengan baik. Hal ini membuat karyawan menjadi kurang puas dalam bekerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting dalam pengaruhnya terhadap *turnover intention* karyawan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor intern yang di dalamnya terdapat proses pembentukan kenyamanan kerja yang akan dirasakan secara langsung oleh karyawan. Lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Fenomena yang ada menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada PT Inka Multi Solusi Consulting Madiun cukup baik. Ketika adanya kebijakan perusahaan, kondisi lingkungan kerja menjadi kurang kondusif.

Turnover merupakan kriteria yang cukup baik untuk mengatur stabilitas dan mencerminkan kinerja perusahaan. Perpindahan karyawan dibutuhkan bagi perusahaan pada karyawan yang memiliki produktivitas kerja rendah (Amalia, 2018). Fenomena yang ada menunjukkan bahwa salah satu permasalahan yang sering dihadapi pada perusahaan seperti PT Inka Multi Solusi Consulting Madiun yaitu terkait dengan sumber daya manusia, dimana adanya tingkat *turnover* karyawan yang tinggi.

Fenomena yang ada menunjukkan bahwa *turnover intention* karyawan pada PT Inka Multi Solusi Consulting Madiun mengalami kenaikan, terutama pada saat diterbitkan kebijakan pemerintah yang mengharuskan *work from home* (WFH). Hal ini dikarenakan adanya ketidakpuasan kerja karyawan pada PT Inka Multi Solusi Consulting Madiun. Berikut merupakan data jumlah karyawan yang keluar pada PT Inka Multi Solusi Consulting Madiun mulai tahun 2018-2021.

Tabel 1.1 Jumlah *Turnover Intention* Karyawan PT Inka Multi Solusi Consulting Madiun Tahun 2018-2021.

Tahun	Turnover	Total Karyawan	Persentase
2018	2	72	1,44%
2019	3	70	2,1%
2020	6	74	4,44%
2021	5	75	3,75%

Sumber: PT Inka Multi Solusi Consulting Madiun, 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa untuk jumlah karyawan yang keluar pada PT Inka Multi Solusi Consulting Madiun paling tinggi adalah pada tahun 2020 yang disusul tahun 2021. Hal ini berkaitan dengan adanya kondisi kerja yang kurang kondusif, dan memang adanya pengurangan tenaga kerja dari pihak PT Inka Multi Solusi Consulting Madiun yang disebabkan adanya kebijakan pemerintah serta kebijakan perusahaan. Proses *turnover* karyawan PT Inka Multi Solusi Consulting Madiun pada dasarnya diawali oleh kondisi yang disebut *turnover intention* atau keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Keinginan untuk meninggalkan suatu organisasi umumnya didahului dengan niat karyawan. Karyawan yang ingin meninggalkan pekerjaan mungkin memiliki harapan yang lebih menguntungkan pada perusahaan yang baru, karena karyawan menginginkan gaji yang lebih besar, tantangan dalam pekerjaan, pengembangan karir, lingkungan kerja yang mendukung, dan adanya keinginan akan kepuasan kerja. *Researchgap* pada penelitian terdahulu serta adanya fenomena

yang melatarbelakangi, maka peneliti ingin menindaklanjutinya dengan mengadakan penelitian yang berjudul : **“Pengaruh Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Inka Multi Solusi Consulting Madiun”**.

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Inka Multi Solusi Consulting Madiun.
2. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Inka Multi Solusi Consulting Madiun.
3. Untuk menguji pengaruh pengembangan karir, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Inka Multi Solusi Consulting Madiun.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

- Pengembangan Karir

Karir merupakan sejarah karyawan seseorang atau serangkaian posisi yang dipegangnya selama kehidupan kerja. Karir merupakan suatu urutan promosi atau pemindahan (*transfer*) ke jabatan yang lebih menuntut tanggung jawab atau ke lokasi yang lebih baik dalam hierarki hubungan kerja selama kehidupan kerja seseorang. Menurut Siagian (2014) karir adalah sebagai urutan dari kegiatan-kegiatan dan perilaku-perilaku yang terkait dengan kerja dan sikap, nilai dan anpirasi-anspirasi yang terkait sepanjang masa hidupnya seseorang. Karir mengandung 2 (dua) fokus utama, yaitu fokus internal dan fokus eksternal. Fokus internal menunjuk cara kepada seseorang memandang karirnya.

Karir merupakan sejarah karyawan seseorang atau serangkaian posisi yang dipegangnya selama kehidupan kerja. Karir merupakan suatu urutan promosi atau pemindahan (*transfer*) ke jabatan yang lebih menuntut tanggung jawab atau ke lokasi yang lebih baik dalam hierarki hubungan kerja selama kehidupan kerja seseorang. Menurut Siagian (2014) karir adalah sebagai urutan dari kegiatan-

kegiatan dan perilaku-perilaku yang terkait dengan kerja dan sikap, nilai dan aspirasi-aspirasi yang terkait sepanjang masa hidupnya seseorang. Karir mengandung 2 (dua) fokus utama, yaitu fokus internal dan fokus eksternal. Fokus internal menunjuk cara kepada seseorang memandang karirnya.

H¹ : Pengembangan karir berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT Inka Multi Solusi Consulting Madiun.

- Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Oleh karena itu kepuasan kerja karyawan sangat penting dan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Segala aktivitas yang dilakukan karyawan di perusahaan berujung kepada kepuasan kerja. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia pada suatu organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja karyawan yang bersangkutan sehingga dengan adanya kepuasan terhadap pekerjaannya tersebut diharapkan dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi yang lebih baik.

H₂ : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT Inka Multi Solusi Consulting Madiun.

- Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang dapat berpengaruh secara langsung terhadap kondisi fisik maupun non fisik yang nantinya akan berpengaruh langsung terhadap karyawan. Pemilihan lingkungan kerja yang tepat dengan atmosfer yang sehat akan dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Gomes (2013) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah proses kerja dimana lingkungan saling berinteraksi menurut pola tertentu, dia masing-masing memiliki karakteristik dan atau nilai-nilai tertentu mengenai organisasi yang tidak

akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi itu berada, dan manusia yang merupakan sentrum segalanya.

H₃ : Lingkungan kerja berpengaruh *turnover intention* karyawan PT Inka Multi Solusi Consulting Madiun.

- Kepuasan kerja

Turnover intention atau keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Keinginan untuk meninggalkan suatu organisasi umumnya didahului dengan niat karyawan. Karyawan yang ingin meninggalkan pekerjaan mungkin memiliki harapan yang lebih menguntungkan pada perusahaan yang baru, karena karyawan menginginkan gaji yang lebih besar, tantangan dalam pekerjaan, pengembangan karir, lingkungan kerja yang mendukung, dan adanya keinginan akan kepuasan kerja. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Verrell Nathaniel Soedira (2021) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan pengembangan karir dan lingkungan kerja karyawan terhadap keinginan untuk keluar dari perusahaan.

H₄ : Pengembangan karir, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT Inka Multi Solusi Consulting Madiun.

METODE PENELITIAN

Tempat Penelitian

Penelitian ini berkaitan dengan sumber daya manusia yang menjelaskan tentang pengaruh pengembangan karir, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT Inka Multi Solusi Consulting Madiun di PT Inka Multi Solusi Consulting Madiun, yang beralamat di Jl. Salak I No. 23, Taman, Kec. Taman, Kota Madiun, Jawa Timur 63131. Penelitian dilakukan dengan sumber data primer ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden. Responden pada penelitian ini berasal dari sumber yang dipilih atas dasar sampel yang diambil, yaitu karyawan PT Inka Multi Solusi Consulting

Madiun.ambil data dan melakukan wawancara dengan pihak HRD PT.Indraco (Suncity Mall Madiun).Waktu yang digunakan peneliti untuk melakukan penelitian pada bulan Maret 2021 sampai dengan Juli 2021

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2015).

Metode Penelitian

Data dalam penelitian ini diperoleh dari responden dengan menggunakan kuesioner yang dilakukan dengan cara menyusun daftar pertanyaan yang diajukan pada responden dan sebagai alat pengumpulan data yang dibuat dengan memaparkan sejumlah pertanyaan, kemudian diolah melalui *IMB SPSS Statistics 20*. Teknik analisis yang digunakan dalam pengujian hipotesis menggunakan regresi linier berganda.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek, subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2010).

Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling* dengan menggunakan *sampling* jenuh. Teknik penentuan sampel ini bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu sebanyak 75 responden. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil.

Teknik Pengumpulan Data

- Data Primer

Data primer data yang belum pernah dikumpulkan dan dilaporkan oleh pihak lain di luar peneliti dimana data tersebut memberikan informasi. Sumber data

primer, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti (atau petugasnya) dari sumber pertamanya (Arikunto, 2012). Sumber data primer ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden. Responden pada penelitian ini berasal dari sumber yang dipilih atas dasar sampel yang diambil, yaitu karyawan PT Inka Multi Solusi Consulting Madiun.

- Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa sumber data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data ini digunakan sebagai dasar dalam perumusan teori-teori dan pembentukan hipotesis. Sumber data sekunder merupakan pendukung dari sumber data primer, seperti data tentang jumlah populasi, serta landasan teori yang berasal dari jurnal, internet, buku dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh pengembangan karir, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* PT Inka Multi Solusi Consulting Madiun.

- Instrumen Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang terbentuk apa saja yang diterapkan oleh penelitian untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut. Kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2015) Definisi operasional adalah penentuan konstruk atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengoperasikan konstruk, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran yang lebih baik (Sugiyono, 2015).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Hipotesis

Tabel 1.2 Hasil Analisis Uji t

Model	Unstandardized		Standardized		T	Sig.
	Coefficients		Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	2,732	1,256			2,176	,033
Pengembangan Karir	-,430	,074	-,410		-5,841	,000
Kepuasan Kerja	-,247	,073	-,201		-3,374	,000
Lingkungan Kerja	-,344	,081	-,329		-4,230	,000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh seluruh *independent variable* secara serentak atau simultan terhadap *dependent variable*. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan diketahui nilai F_{hitung} sebagai berikut:

Tabel 1.3 Hasil Analisis Uji F
Model Summary^b

Model	Change Statistics					
	R Square		Sig. F			Durbin-Watson
	Change	F Change	df1	df2	Change	
1	,843	127,473	3	71	,000	2,002

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data Primer Diolah (2021)

Pembahasan hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yaitu:

1. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Inka Multi Solusi Consulting Madiun

Pembahasan pertama yaitu mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap *turnover intention* karyawan PT Inka Multi Solusi Consulting Madiun. Berdasarkan analisis data dengan menggunakan uji t dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $-5,841 > 1,992$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya adalah secara parsial variabel pengembangan karir (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan secara negatif terhadap *turnover intention* karyawan PT Inka Multi Solusi Consulting Madiun (Y). Adanya hasil negatif menunjukkan bahwa ketika pengembangan karir pada PT Inka Multi Solusi Consulting Madiun baik/meningkat, maka *turnover intention* mengalami penurunan.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Inka Multi Solusi Consulting Madiun

Pembahasan kedua yaitu mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Inka Multi Solusi Consulting Madiun. Berdasarkan analisis data dengan menggunakan uji t dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $-3,374 > 1,992$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya adalah secara parsial variabel kepuasan kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan secara negatif terhadap *turnover intention* karyawan PT Inka Multi Solusi Consulting Madiun (Y). Adanya hasil negatif menunjukkan bahwa ketika kepuasan kerja karyawan pada PT Inka Multi Solusi Consulting Madiun baik/meningkat, maka *turnover intention* mengalami penurunan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Inka Multi Solusi Consulting Madiun

Pembahasan ketiga yaitu mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Inka Multi Solusi Consulting Madiun. Berdasarkan analisis data dengan menggunakan uji t dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $-4,230 > 1,992$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya adalah secara parsial variabel lingkungan kerja (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan secara negatif terhadap *turnover intention* karyawan PT Inka Multi Solusi Consulting Madiun (Y). Adanya hasil negatif menunjukkan bahwa ketika lingkungan kerja pada PT Inka Multi Solusi Consulting Madiun baik/meningkat, maka *turnover intention* mengalami penurunan.

4. Pengaruh Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Inka Multi Solusi Consulting Madiun

Pembahasan keempat yaitu mengenai pengaruh pengembangan karir, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Inka Multi Solusi Consulting Madiun. Berdasarkan analisis data dengan menggunakan uji t dapat diketahui bahwa $F_{hitung} = 127,473 > F_{tabel} = 2,734$ dengan tingkat signifikansi $F = 0,000 < \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel pengembangan karir, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Inka Multi Solusi Consulting Madiun.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan di bab 4 (empat) mengenai pengaruh pengembangan karir, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Inka Multi Solusi Consulting Madiun dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap *turnover intention* karyawan PT Inka Multi Solusi Consulting Madiun secara negatif
2. Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Inka Multi Solusi Consulting Madiun secara negatif
3. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Inka Multi Solusi Consulting Madiun secara negatif
4. Terdapat pengaruh pengembangan karir, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Inka Multi Solusi Consulting Madiun secara negatif

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian ini maka dapat diberikan saran pada beberapa pihak antara lain:

1. Bagi pihak PT Inka Multi Solusi Consulting Madiun
Hendaknya lebih meningkatkan lingkungan kerja yang baik dan kondusif agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja, sehingga hasil kerja dapat maksimal.
2. Bagi karyawan, hendaknya untuk bekerja secara maksimal serta mematuhi segala peraturan yang ditetapkan pihak PT Inka Multi Solusi Consulting Madiun
3. Bagi peneliti lain, untuk ikut mempertimbangkan sumbangan pengaruh variabel bebas lain yang mempengaruhi *turnover intention* yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, Y. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi pada PT. Arifindo Adiputra Ariaguna). *Skolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia*, 1–21.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke). Zanafa Publising.
- Amalia, M. D. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan di PT Mirota Kampus Yogyakarta*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Arikunto, S. (2015). *Dasar-Dasar Penelitian Suatu Penekatan Praktik*. Bineka Cipta.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan I). CV Pustaka Setia.
- Budianto, A., Tri, A., & Katini, A. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1).
- Dayona, G., & Rinawati, N. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Employee Engagement Di PT. Andalan Finance Indonesia. *Jurnal Indonesia Membangun*, 15(2), 39–61.
<http://repository.radenintan.ac.id/id/eprint/4722>
- Dewi, R. S., & 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>
- Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif; Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan SPSS*. Penerbit DEEPUBLISH.
- Elçi, M., Şener, İ., Aksoy, S., & Alpkın, L. (2012). The Impact of Ethical Leadership and Leadership Effectiveness on Employees' Turnover Intention: The Mediating Role of Work Related Stress. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 58, 289–297.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.1003>
- Elian, S., Paramitha, C. D., Gunawan, H., & Maharani, A. (2020). The Impact of Career Development, Work-Family Conflict, and Job Satisfaction on Millennials' Turnover Intention in Banking Industry. *Journal of Business Management Review*, 1(4), 223–247.
<https://doi.org/10.47153/jbmr14.422020>
- Farida, Umi dan Hartono, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. UMPO Ponorogo Press.
- Flippo, E. B. (2013). *Personal Managrment (Manajemen Personalia)* (A. S (ed.); VII). Erlangga.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (Edisi Keti). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, F. C. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset.
- Gujarati, D. (2013). *Ekonometria Dasar*. Erlangga.
- Harnoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Kedu). PT. Prehalindo.

- Hasibuan, M. S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Bumi Aksara.
- Hasyim, W. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Turnover Karyawan Di Kawasan Industri MM2100. *Jurnal IKRAITH-Humaniora*, 5(3).
- Kurniawaty, K., 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>
- Kusumastuti, A., Khoiron, A. M., & Achmadi, T. A. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Deepublish.
- Lestari, E. R., & Ghaby, N. K. F. (2018). The Influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employee's Job Satisfaction and Performance. *Industria: Jurnal Teknologi Dan Manajemen Agroindustri*, 7(2), 116–123. <https://doi.org/10.21776/ub.industria.2018.007.02.6>
- Mahendra, A. D. (2014). Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Jenis Kelamin, Usia dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja. *Diponegoro Journal of Economics*, 2(4), 1–70.
- Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert & Jackson, J. (2014). *Human Resource Management*. Salemba Empat.
- Meri Astuti, D. G., & Ariani Mayasari, N. M. D. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Lapas Kelas IIB Singaraja. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(2), 255. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i2.32313>

- Moekijat. (2012). *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Pionir Jaya.
- Nitisemito. (2014). *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia.
- Olivia, S. G. C., Suseno, Y. D., & ... (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PD.BPR BKK Boyolali. *Adi Widya: Jurnal ...*, 4(20), 1–16.
<http://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/adiwidya/article/view/3963>
- Prasmana, V. J., & Ariyanto, E. (2020). Analyze the Effect of Work Satisfaction and Work Environment on Employee Turnover Intention at Ecommerce Industry. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)*, 25(8), 58–65. <https://doi.org/10.9790/0837-2508105865>
- Putra, A. I. D., Lie, V., & Alvani, S. (2020). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Intensi Turnover di PT Benua Penta Global Medan. *Insight : Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 16(1), 174–187.
<https://doi.org/10.32528/ins.v16i1.2005>
- Rivai, V. (2013a). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo.
- Robbins, S. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Ronodipuro dan Husnan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. LP3ES.
- Rony, Z. T. (2016). *Siapa Harus Pergi Siapa Harus Tinggal: Strategi Mencegah Turnover Intention Gen-Y* (Issue August). Pusat Studi Sumber Daya Manusia (PSSDM).
- Rukmini, E., & Susi, H. (2017). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention

- Studi Pada Karyawan MNC Bank Wilayah Sumatera),. *Jurnal Tepat Manajemen Bisnis*, IX(1), 645–661.
- Sedarmayanti. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama Eresco.
- Sekaran, U. dan B. (2013). *Research Methods For Business* (Edisi 4). Wiley.
- Siagian. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
<https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413/406>
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi ke-3). STIE YKPN.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai (Teori Pengukuran dan Implikasi)*. Graha Ilmu.
- 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>
- Soelton, M., & Atnani, M. (2018). How Work Environment, Work Satisfaction, Work Stress On The Turnover Intention Affect University Management. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 5(3), 439–448.
<https://doi.org/10.31843/jmbi.v5i3.178>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.

- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Todaro. (2012). *Ekonomi Untuk Negara Berkembang*. Bumi Aksara.
- Umam, K. (2010). *Perilaku Organisasi*. Pustaka Setia.
- Wicaksono. (2021). *Pengaruh Supply Chain Management (Scm) Terhadap Kinerja Perusahaan PT. Inka Multi Solusi* (Issue July). Universitas Islam Indonesia.
- Wirawan, K.E., Bagia, I. W., Susila, G. P. A. J. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Image : Jurnal Riset Manajemen*, 5(1), 60–67. <https://doi.org/10.17509/image.v7i1.23137>
- Yusuf, M. (2014). *Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Prenadamedia Grup.
- Zahari, A. E., Supriyati, Y., & Santoso, B. (2020). The influence of supply chain management and organization performance toward turnover intention at the head office of PT Bank Syariah Mandiri. *International Journal of Supply Chain Management*, 9(4), 1103–1116.
- Zeffane, R. . (2012). Understanding employee turnover: The need for a contingency approach. *International Journal of Manpower*, 15, 2237.