

PENGARUH STRES KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PT POLA MANUNGGAL SEJATI

Yayu Rahayu¹, Usep Irawan²

¹Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya Bandung, yayu.sr09@gmail.com

²Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya Bandung, us.irawan09@gmail.com

ABSTRAK

PT Pola Manunggal Sejati adalah perusahaan manufaktur tekstil yang terintegrasi spesialisasi polyester baik tenun maupun rajut. Perusahaan ini difasilitasi dengan proses *weaving, knitting, dyeing* dan *printing*. *Turnover Intention* adalah keinginan karyawan untuk pindah dari perusahaan hanya sebatas keinginan dan belum dilakukan secara nyata, keinginan muncul karenakaryawan merasa ada pekerjaan yang lebih baik dibandingkan pekerjaan sekarang yang sedang dilakukan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh stres kerja dan pengembangankarier terhadap *turnover intention* pada PT Pola Manunggal sejati. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 68 responden dengan teknik *non probability sampling*. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan SPSS versi 25 dan teknik analisis data menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, pengembangan karier mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Secara simultan stres kerja dan pengembangan karierbersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Kata kunci: Stres kerja, Pengembangan karier, *Turnover Intention*

ABSTRACT

PT Pola Manunggal Sejati is an integrated textile manufacturing company specializing in polyester both woven and knitted. The company is facilitated with *weaving, knitting, dyeing* and *printing* processes. *Turnover Intention* is the desire of employees to move from the company only as a desire and has not been done in real, the desire arises because employees feel there is a better job than the current job being done. The purpose of this study was to determine how the influence of work stress and career development on turnover intention at PT Pola Manunggal Sejati. The sample used in this study was 68 respondents with non-probability sampling technique. The data obtained were analyzed using SPSS version 25 and the data analysis technique used descriptive and verification methods. The results showed that job stress has a positive and significant effect on turnover indefintion, career development has a negative and significant influence on turnover intention. Simultaneously, work stress and career development have a significant effect on turnover intention.

Keywords: Work stress, Career development, *Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor penentu dibalik kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dewasa ini, sumber daya manusia yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan adalah yang mudah beradaptasi, cakap, memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi, memiliki inisiatif yang tinggi, mentaati peraturan yang berlaku, serta mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan dengan semaksimal mungkin. Sumber daya manusia yang berkualitas serta pelatihan dan pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan memberikan dampak positif bagi kemajuan organisasi atau perusahaan tempatnya berkerja (Pranata et al., 2019).

Karyawan adalah sumber daya yang paling penting dalam perusahaan, oleh sebab itu perusahaan harus mengelola dan memperhatikan karyawan sebaik mungkin agar berkontribusi lebih dalam pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan yang mengalami tekanan pekerjaan, tidak mendapatkan perhatian serta kebutuhannya tidak terpenuhi biasanya akan lebih mudah untuk meninggalkan perusahaan. Berhentinya karyawan dari perusahaan diawali oleh niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan, niat tersebut disebut *turnover intention* (Mahrofi et al., 2019).

Turnover intention dikategorikan sebagai masalah serius terutama saat ini dimana banyak karyawan meninggalkan organisasi atau diberhentikan. Tingkat *turnover* yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi, seperti menciptakan ketidakstabilan dan kepastian (*uncertainty*) terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia, seperti biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan terhadap karyawan, sampai dengan biaya rekrutmen dan pelatihan kembali. *Turnover* yang tinggi juga menyebabkan organisasi tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih lagi karyawan yang baru (Saklit,

2017).

PT Pola Manunggal Sejati adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang industri tekstil, beralamat di Jl.Pahlawan Desa No. 132 Cimahi 40533. Perusahaan yang bergerak dibidang tekstil ini juga mengalami *turnover* karyawan, yang dapat berpengaruh terhadap keberlangsungan perusahaan. Dibawah ini adalah data *turnover rate* PT Pola Manunggal sejati pada tahun 2018 –2019.

Tabel 1. Turnover rate PT Pola Manunggal Sejati

Tahun	Karyawan Awal Tahun	Karyawan Keluar		Karyawan Masuk	Karyawan Akhir Tahun	Turnover
		Mengundurkan Diri	Habis Kontrak			
2018	515	32	20	29	492	6,4%
2019	492	25	196	87	358	5,9%
2020	358	20	127	11	222	6,9%
2021	222	16	6	12	212	7,4%

Sumber: PT Pola Manunggal Sejati
 Berdasarkan tabel 1 dapat dijelaskan bahwa PT Pola Manunggal Sejati mengalami permasalahan pada *turnover intention* pada setiap tahunnya, dan tingkat *turnover* tertinggi yaitu terjadi pada tahun 2021 yaitu sebesar 7,4%. Dengan dasar perhitungan *turnrate* PT Pola Manunggal Sejati sebagai berikut:

$$LTO \text{ (Labor Turnover)} = \frac{\text{jumlah karyawan mengundurkan diri}}{(\text{jumlah karyawan awal tahun} + \text{akhir tahun}) : 2} \times 100$$

Dalam mencari variabel yang akan dipakai, penulis telah melakukan pra survey terhadap variabel yang banyak dipilih karena respon “Tidak Setuju” terhadap pernyataan yang diajukan oleh responden karena dianggap paling berpengaruh terhadap *turnover intention* PT Pola Manunggal Sejati. Pra survey dilakukan dengan memberikan pernyataan tertutup yang sudah disediakan pilihan jawaban terhadap variabel yang telah ditentukan. Pra survey ini berbentuk kuesioner yang diisi oleh 32 orang karyawan PT Pola Manunggal Sejati.

Tabel 2 Hasil Pra Survey variabel penyebab *Turnover Intention* PT Pola Manunggal Sejati

Variabel	Pernyataan	Ya	Tidak
Stres Kerja	1. Saya tidak menunda pekerjaan apapun yang diberikan kepada saya	31,3%	68,8%
	2. Waktu yang diberikan dalam menyelesaikan pekerjaan cukup untuk saya	37,5%	62,5%
	3. Pekerjaan yang diberikan kepada saya selalu dapat saya kerjakan	53,1%	46,9%
	Jumlah Rata-Rata	40,6%	59,4%
Komitmen Organisasi	1. Saya akan menghabiskan sisa karier saya pada perusahaan ini	52,4%	47,6%
	2. Saya merasa menjadi bagian keluarga pada perusahaan ini	68,8%	31,3%
	3. Saya merasa masalah yang terjadi di perusahaan adalah permasalahan saya juga	50,0%	50,0%
	Jumlah Rata-Rata	57,1%	42,9%
Work-Life Balance	1. Saya selalu pulang bekerja tepat waktu	34,6%	65,4%
	2. Saya tidak kehilangan waktu untuk menjalani kehidupan pribadi karena pekerjaan	46,9%	53,1%
	3. Saya tidak pernah dibebani ketika mengambil cuti sesuai dengan jumlah hak cuti pegawai	46,9%	53,1%
	Jumlah Rata-Rata	42,8%	57,2%
Pengembangan Karier	1. Kesempatan untuk mengembangkan karier terbuka bagi semua karyawan	53,1%	46,9%
	2. Prestasi kerja menjadi pertimbangan dalam pengembangan karier karyawan	21,9%	78,1%
	3. Kesetiaan terhadap organisasi tidak menjadi tolak ukur dalam pengembangan karier karyawan	28,1%	71,9%
	Jumlah Rata-Rata	34,0%	65,6%
Gaya Kepemimpinan	1. Pimpinan memberikan tindakan tegas bagi karyawan yang melakukan pelanggaran	53,1%	46,9%
	2. Pimpinan senantiasa mendengarkan pendapat atau saran dari bawahan	62,5%	37,5%
	3. Pimpinan berlaku adil terhadap bawahannya	74,9%	25,1%

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil pra survey pada tabel 1.2 dapat dijelaskan bahwa menurut responden variabel yang paling tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT Pola Manunggal Sejati adalah lingkungan (79,2%), gaya kepemimpinan (63,5%), komitmen organisasi (57,1%), dan *work-life balance* (42,8%). Dengan kata lain menurut responden stres kerja dan pengembangan karier adalah variabel yang paling berpengaruh terhadap *turnover intention* PT Pola Manunggal Sejati karena memperoleh angka yang lebih kecil dari variabel lain.

Sejalan dengan Sunyoto (2015), salah satu penyebab keinginan karyawan keluar dari perusahaan disebabkan oleh stres kerja. Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi *turnover intention* adalah pengembangan karier. Dalam

pengembangan karier perlu dipahami dua proses, yaitu bagaimana seseorang merencanakan dan mengimplementasikan tujuan kariernya sendiri (*career planing*) dan bagaimana institusi merancang dan mengimplementasikan program pengembangan kariernya (*career management*).

Pengembangan karier dapat dilihat dari dua perspektif ini yaitu individu dan institusi. Perencanaan karier seseorang yang berpusat pada individu adalah perencanaan yang lebih berpusat pada karier individu, sedangkan yang berpusat pada institusi adalah yang fokus pada pekerjaan dan pengidentifikasian jalan karier yang memberikan kemajuan yang logis atas orang-orang di antara pekerjaan dalam organisasi.

Menurut Hamali, (2016), beberapa faktor yang mempengaruhi pengembangan karier itu sendiri diantaranya adalah sikap atasan, pengalaman dan pendidikan.

KAJIAN LITERATUR

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2017), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan beberapa definisi dari pakar di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mengatur suatu hubungan antar manusia di dalam suatu organisasi atau perusahaan yang terdiri dari proses perencanaan, pengembangan, pengorganisasian, pemberian kompensasi, pelatihan, pengarahan, pengawasan, dan pengendalian dalam suatu organisasi agar mendapatkan tenaga kerja yang efektif dan efisien.

Stres Kerja

Robbins & Judge (2014), mendefinisikan stres sebagai suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang

terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.

Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Robbins & Judge (2014), ada beberapa faktor penyebab, stress kerja, antara lain:

- a. Konflik kerja
- b. Beban kerja
- c. Waktu kerja
- d. Sikap pimpinan

Dimensi dan Indikator Stres Kerja

Menurut Robbins & Judge (2014), terdapat beberapa dimensi dan indikator stres kerja, yaitu:

- a. Tuntutan tugas
- b. Tuntutan peran
- c. Struktur organisasi
- d. Peran pimpinan

Pengembangan Karier

Menurut Kasmir (2016), pengertian karier adalah jabatan dan kepangkatan yang diperoleh seorang karyawan selama karyawan tersebut bekerja pada suatu perusahaan. Artinya selama seseorang bekerja akan mengalami perubahan jabatan atau kepangkatan, baik itu naik, tetap atau menurun.

Bentuk-bentuk Pengembangan Karier

Bentuk-bentuk pengembangan karier menurut Kasmir (2016), dalam suatu perusahaan biasanya berbeda satu sama lainnya, namun dapat dilakukan melalui:

- a. Pendidikan
- b. Transfer antar bagian
- c. Promosi

Dimensi dan Indikator Pengembangan Karier

Dimensi dan indikator pengembangan karier menurut Rivai(2015), indikator adalah sebagai berikut:

- a. Kebutuhan karier
- b. Pelatihan
- c. Perlakuan yang adil dalam berkarier

- d. Informasi karier
- e. Promosi
- f. Mutasi

Turnover Intention

Kasmir (2016), berpendapat bahwa turnover intention yaitu keluar masuknya karyawan di perusahaan dalam suatu periode/ waktu tertentu, yang artinya adanya karyawan yang masuk melalui rekrutmen dan yang keluar dengan berbagai alasan yang menyebabkan perubahan pada jumlah karyawan.

Jenis-jenis Turnover Intention

Secara umum karyawan yang keluar dari perusahaan biasanya disebabkan oleh dua hal menurut Kasmir (2016), yaitu:

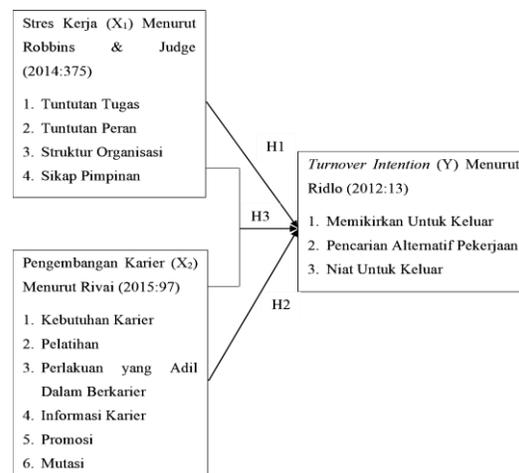
- a. Diberhentikan
- b. Berhenti sendiri

Dimensi dan Indikator turnover Intention

Menurut Ridlo (2012), terdapat beberapa dimensi *turnover intention* antara lain:

- a. Memikirkan untuk keluar
- b. Pencarian alternatif pekerjaan
- c. Niat untuk keluar

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Berdasarkan kajian pustaka, penelitian

terdahulu dan kerangka pemikiran diatas maka dibutuhkan suatu pengujian hipotesis untuk mengetahui hubungan antara variabel independent terhadap variabel dependent. Makahipotesis yang dapat ditunjukkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Stres kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y).

H2 : Pengembangan karier (X2) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y).

H3 : Stres kerja (X1) dan pengembangan karier (X2) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y).

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2018), data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan *positivistic* (data konkrit), data penelitian berupa angka- angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Filsafat *positivistic* digunakan pada populasi atau sampel tertentu.

Penulis memilih metode kuantitatif digunakan oleh peneliti karena data penelitian berupa angka – angka, yang selanjutnya akan diolah menggunakan data SPSS dan bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan yaitu seberapa besar pengaruh variabel stres kerja dan pengembangan karier terhadap variabel dependen *turnover intention*.

Desain Penelitian

Menurut Sugiyono (2018), menyatakan bahwa “Desain penelitian harus spesifik, jelas dan rinci, ditentukan secara mantap sejak awal, menjadi pegangan langkah demi langkah”.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner yang akan disebar kepada karyawan PT Pola Manunggal Sejati, dengan tujuan untuk menguji tentang pengaruh variabel independen yang terdiri dari stres kerja, pengembangan karier terhadap variabel dependen yaitu *turnover intention*.

Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2018), variabel

penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Sesuai dengan judul penelitian yang dipilih peneliti yaitu pengaruh stres kerja, pengembangan karier terhadap *turnover intention* mengelompokan variabel yang digunakan dalam penelitian ini menjadi variabel independen (X) dan variabel dependen (Y).

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2018), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT Pola Manunggal Sejati. Berdasarkan data yang diperoleh peneliti, populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT Pola Manunggal Sejati dengan jumlah 212 karyawan.

Sampel Menurut Sugiyono (2018), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan ukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik Random Sampling. Menurut Sugiyono (2018), random sampling dikatakan simple (sederhana karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Dari populasi yang ada di PT Pola Manunggal Sejati, peneliti memutuskan menggunakan rumus Slovin untuk menentukan ukuran sampel dalam penelitian ini:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi
E = Batas toleransi eror 10%

turnover intention dapat dikatakan reliabel.

PEMBAHASAN

Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018), uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau tidaknya suatu kuesioner penelitian. Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk *degree of freedom* (df) = n-2. dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Dengan kriteria pengujian uji validitas adalah sebagai berikut:

1. Jika r hitung \geq r tabel maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
2. Jika r hitung $<$ r tabel maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua variabel kuesioner valid, karena masing-masing item memenuhi syarat yaitu nilai *corrected item total correlation* 0,2387 atau r hitung $>$ r tabel.

Uji Reabilitas

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Cronbach Alpha (α) yaitu suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $>$ 0,70, sedangkan untuk memudahkan perhitungan dalam uji reliabilitas ini di gunakan alat bantu komputer dengan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) (Ghozali, 2018). Dengan kriteria pengujian uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai koefisien realibilitas yakni cronbach alpha $>$ 0,7 maka instrumen variabel adalah reliabel (terpercaya).
2. Jika nilai cronbach alpha $<$ 0,7 maka variabel tidak reliabel (tidak dipercaya). Hasil pengujian reliabilitas diketahui angka cronbach's alpha $>$ 0,70 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel stres kerja, pengembangan karier dan

Analisis Verifikatif

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Teknik *kolmogorov smirnov* memiliki kriteria jika signifikansi dibawah 0,05 maka data tidak berdistribusi normal, sedangkan jika signifikansi diatas 0,05 maka data berdistribusi normal (Ghozali, 2018).

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.50273827
Most Extreme Differences	Absolute	.060
	Positive	.060
	Negative	-.057
Test Statistic		.060
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Output SPSS, 2022 Berdasarkan tabel 4.18 di atas, nilai *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) sebesar 0,060 dan nilai efektif atau signifikansinya 0,200. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas yang bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2018). Nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya gejala multikolinieritas yaitu adalah: nilai *Tolerance* \leq 0,10 atau samadengan nilai *VIF* \geq 10 jika nilai tolerance lebih besar dari 0,1 atau nilai *value inflation factor* (VIF) lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas pada data yang akan diolah (Ghozali, 2018).

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	9.518	3.368			2.826	.006
Stres Kerja (X1)	.627	.047	.835		13.245	.000
Pengembangan Karier (X2)	-.094	.045	-.130		-2.067	.043

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

Sumber: Output SPSS, 2022 Berdasarkan tabel 4.19 di atas setiap variabel mempunyai nilai toleransi $0,521 > 0,10$ dan nilai VIF $1,920 < 10,00$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi ini.

a. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual atau pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut dengan homoskedastisitas dan jika berbeda disebut dengan heteroskedastisitas.

Uji Heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan Uji Glejser. Uji ini mengemukakan untuk meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen (Ghozali, 2018).

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	1.355	1.965			.690	.493
Stres Kerja (X1)	.009	.028	.057		.332	.741
Pengembangan Karier (X2)	-.007	.027	-.048		.280	.781

a. Dependent Variable: RES

Sumber: Output SPSS, 2022 Berdasarkan tabel 14.20 di atas menjelaskan bahwa, setiap variabel mempunyai signifikansi $> 0,05$ artinya tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada variabel stres kerja dan pengembangan karier.

2. Metode Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	9.518	3.368			2.826	.006
Stres Kerja (X1)	.627	.047	.835		13.245	.000
Pengembangan Karier (X2)	-.094	.045	-.130		-2.067	.043

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

Sumber: Output SPSS, 2022 Berdasarkan tabel 4.21 di atas menjelaskan persamaan model regresi dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

$$Y = 9,518 + 0,627 (X_1) - 0,094 (X_2)$$

Rumus di atas menunjukkan bahwa nilai konstanta (a) sebesar 9,518 berarti jika stres kerja bernilai 0 (nol), maka nilai *turnover intention* adalah 9,518. Variabel stres kerja sebesar 0,627 menunjukkan bahwa apabila variabel independen lain nilainya tetap dan stres kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka *turnover intention* mengalami peningkatan 0,627.

Variabel pengembangan karier sebesar -0,094 menunjukkan bahwa apabila variabel independen lain nilainya tetap dan pengembangan karier mengalami kenaikan 1 satuan, maka *turnover intention* mengalami peningkatan -0,094.

Persamaan tersebut dapat terlihat bahwa variabel bebas stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* dengan koefisien 0,627 dan pengembangan karier berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* -0,094.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil memperlihatkan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel sangat terbatas (Ghozali, 2018).

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.930 ^a	.865	.861	2.541

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karier (X2), Stres Kerja (X1)
b. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

Sumber: Output SPSS, 2022 Berdasarkan tabel 4.22 di atas didapatkan nilai R square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,865 yang artinya pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 86,5% sisanya yaitu 13,5%

dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Pengujian Hipotesis

1. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen serta untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

Tabel 6. Hasil Analisis Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.518	3.368		2.826	.006
Stres Kerja (X1)	.627	.047	.835	13.245	.000
Pengembangan Karier (X2)	-.094	.045	-.130	-2.067	.043

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

Sumber: Output SPSS, 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.23 di atas, maka dapat dibuat penjelasan sebagai berikut:

- a. Pengaruh stres kerja (X1) terhadap turnover intention (Y). Dari hasil uji di atas untuk variabel (X1) diperoleh $t_{hitung} = 13,245$ dengan tingkat 0,05. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, serta t_{tabel} dengan taraf kesalahan 5% dihasilkan nilai t_{tabel} sebesar 1,997. Maka didapat $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $13,245 > 1,997$. Selain itu berdasarkan nilai signifikansi didapat nilai 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,05 atau $sig < 0,05$.

Berdasarkan hasil tersebut maka H1 diterima dengan dasar pengambilan keputusan nilai $sig < 0,05$, dan $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

- b. Pengaruh pengembangan karier (X2) terhadap *turnover intention* (Y).

Dari hasil uji di atas untuk variabel (X2) diperoleh $t_{hitung} = - 2,067$ dengan tingkat 0,05. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, serta t_{tabel} dengan taraf kesalahan 5% dihasilkan nilai t_{tabel} sebesar 1,997.

Maka didapat $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,067 > 1,997$. Selain itu berdasarkan nilai signifikansi didapat nilai 0,001 nilai ini lebih kecil dari 0,05

atau $sig < 0,05$.

Berdasarkan hasil tersebut maka H2 diterima dengan dasar pengambilan keputusan nilai $sig < 0,05$, dan $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

2. Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat apakah model yang dianalisis memiliki tingkat kelayakan model yang tinggi yaitu variabel-variabel yang digunakan mampu untuk menjelaskan fenomena yang dianalisis.

Tabel 4. Hasil Analisis Uji F

ANOVA					
A					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2696.965	2	1348.482	208.859	.000 ^a
Residual	419.668	65	6.456		
Total	3116.632	67			

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)
b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karier (X2), Stres Kerja (X1)

Sumber: Output SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 4.24 di atas didapat nilai f_{hitung} sebesar 208,859 dengan batas signifikansi 0,000 dan dihasilkan nilai f_{tabel} sebesar 3,14. maka didapat $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $208,859 > 3,14$. Selain itu berdasarkan nilai signifikansi yang didapat yaitu 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,05 atau $sig < 0,05$.

Berdasarkan hasil tersebut, Maka H3 diterima dengan dasar pengambilan keputusan nilai $sig < 0,05$, dan $f_{hitung} > f_{tabel}$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan stres kerja dan pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan data yang dilakukan oleh penulis mengenai pengaruh stres kerja dan pengembangan karier terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Pola Manunggal Sejati. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terjadinya stres kerja pada karyawan PT Pola Manunggal Sejati.
2. Tidak terjadinya pengembangan karier pada karyawan PT Pola Manunggal Sejati.

3. Terjadinya *turnover intention* pada karyawan PT Pola Manunggal Sejati.
4. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Pola Manunggal Sejati.
5. Pengembangan karier berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Pola Manunggal Sejati.
6. Stres kerja dan pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Pola Manunggal Sejati.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka ada beberapa saran yang dapat dipertimbangkan, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Praktis
 - a. Stres Kerja
Peneliti memberikan saran bahwa diperlukannya peran pimpinan pada tiap-tiap bagian dalam kegiatan operasional perusahaan untuk melakukan evaluasi pekerjaan yang diberikan, keadaan pekerjaan yang menuntut karyawan untuk selalu mencapai batas kemampuan, akan berdampak pada keadaan stres kerja.
 - b. Pengembangan Karier
Peneliti memberikan saran diperlukannya keterbukaan atas proses mutasi kerja yang sesuai dengan sistem kerja perusahaan. Departemen sumber daya manusia perlu memberikan peluang jenjang karier secara transparan kepada seluruh karyawan.
2. Teoritis
Sehubungan penelitian ini memiliki banyak keterbatasan, maka disarankan beberapa hal sebagai berikut:
 - a. Peneliti menyarankan bagi penelitian selanjutnya untuk menambahkan faktor-faktor lain, mengingat dalam penelitian ini hanya menggunakan dua faktor yaitu faktor stres kerja dan pengembangan karier saja. Hal ini diharapkan dapat mengembangkan seberapa besar berpengaruh *turnover intention* yang terjadi pada perusahaan yang

sedang diteliti.

- b. Pada penelitian selanjutnya agar dapat melakukan penelitian pada perusahaan yang lebih besar lagi seperti halnya perusahaan terbuka atau perusahaan *go public*, mengingat perusahaan yang diteliti sekarang ini merupakan perusahaan swasta yang bisa dibilang perusahaan kecil. Hal ini untuk mengetahui seberapa banyak perbedaan yang mempengaruhi keadaan *turnover intention* pada tiap perusahaan.

REFERENSI

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBMSPSS 25 Update PLS Regresi* (Sembilan). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Raja Grafindo Persada.
- Mahrofi, R., Sunaryo, H., & Wahono, B. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover intention (Pada Karyawan Non Medis Rumah Sakit Islam Malang UNISMA). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 8(1).
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Pranata, G. D., Salit, I. G., & Netra, K. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Mediasi Komitmen Organisasional Pada Restoran Queen's Tandoor Seminyak. *E-Jurnal Manajemen*, 8(6), 3531–3559.
- Ridlo, I. A. (2012). *Turnover Karyawan "Kajian Literatur."* Public Health Movement Publication.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Saklit, I. W. (2017). Pengaruh Gaya

Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Intensi Turnover: Kepuasan Kerja Sebagai Mediator. *Jurnal Manajemen*, 21(3), 472–496.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.

Sunoyo, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. PT Buku Seru.

BIODATA PENULIS

Yayu Rahayu, Seorang dosen di Universitas Adhirajasa reswara Sanjaya.

Usep Irawan, seorang mahasiswa di Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya.