

PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN PT SUMBER PENIKARYA

Rani Primayani, Hammam Zaki, Rahayu Setianigsih
Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau
*e-mail: 220304006@student.umri.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, lingkungan kerja non fisik, dan pengembangan karir terhadap turnover intention pada karyawan PT Sumber Penikarya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 45 responden dengan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap turnover intention, sedangkan stres kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk memfokuskan pengelolaan pada pengendalian stres kerja dan perencanaan pengembangan karir guna menekan turnover intention.

Kata Kunci : Stres Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, Pengembangan Karir dan Turnover Intention

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan perusahaan dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Pengelolaan SDM yang efektif dan berkelanjutan sangat diperlukan agar organisasi mampu mencapai tujuan secara optimal. SDM berperan sebagai penggerak, pemikir, dan pelaksana dalam setiap aktivitas organisasi, sehingga manajemen sumber daya manusia menjadi kunci dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan (Susan, 2019). Permasalahan yang sering muncul akibat pengelolaan SDM yang kurang optimal adalah tingginya *turnover intention*. *Turnover intention* merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela karena ketidakpuasan terhadap pekerjaan atau adanya alternatif pekerjaan lain yang dianggap lebih baik (Wicaksono, 2020). Tingkat *turnover intention* yang tinggi dapat berdampak negatif terhadap perusahaan, seperti meningkatnya biaya rekrutmen, menurunnya produktivitas, serta terganggunya stabilitas tenaga kerja. Ridlo, (2012)

dan Tsani, (2016) menyatakan bahwa tingkat *turnover* di atas 10% per tahun tergolong tinggi dan perlu mendapatkan perhatian manajemen.

Salah satu perusahaan yang memiliki tingkat *turnover intention* yang tinggi yaitu perusahaan PT.Sumber Penikarya. PT.Sumber Penikarya merupakan distributor bahan bangunan yang berlokasi Jl Arengka II, Persimpangan Jl. Dharma Bakti dan Jl Sigunggung, Pekanbaru. Dengan jumlah karyawan 45 orang. Fenomena mengenai *turnover intention* menunjukkan adanya indikasi niat keluar karyawan dari sejumlah karyawan. berikut data *turnover intention* PT.Sumber Penikarya dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1. Data *Turnover Intention* PT. Sumber Penikarya 2022-2024

Tahun	Jumlah Karyawan Awal (1)	Jumlah Karyawan Masuk (2)	Jumlah Karyawan Keluar (3)	Jumlah Karyawan Akhir (4)	Persentase karyawan keluar (5)
2022	55	0	7	48	13,59%
2023	50	2	5	47	10,30%
2024	48	3	6	45	12,90%

Sumber : PT. Sumber Penikarya, 2024

Berdasarkan tabel 1 diatas menunjukkan bahwa jumlah turnover rate pada PT.Sumber Penikarya Ditahun 2022-2023 mengalami penurunan, dan di tahun 2024 mengalami peningkatan sebesar 12,90%. Persentase turnover pada tabel tersebut tergolong tinggi. Menurut Tsani (2016) tingkat turnover yang mencapai 10% per tahun sudah dianggap terlalu tinggi oleh banyak standar.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan di PT. Sumber Penikarya ditemukan permasalahan terkait dengan stres kerja yaitu bahwa tingkat stres kerja di picu oleh jam kerja yang tidak terbatas pada karyawan bagian sales. Hal ini terjadi karena mereka harus selalu siap melayani pelanggan, baik pada pagi maupun malam hari, demi mencapai target penjualan yang telah ditetapkan. Kondisi tersebut menyebabkan karyawan sering mengalami kelelahan fisik maupun mental.

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan fisik dan psikologis akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu, yang dapat menurunkan motivasi dan kinerja karyawan (Asih et al.,2018). Apabila stres kerja meningkat dan stres dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari perusahaan akan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi yang menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun terganggu dan pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (turnover) (Sri et al., 2023)

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dewi dan Santosa (2023) dan Yunitasari et al., (2023) stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Namun bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mercelino et al., (2023) dan Pamungkas (2022) yang menemukan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Faktor kedua yang mempengaruhi *turnover intention* adalah lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja non fisik merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi aktivitas karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Apabila kondisi

lingkungan kerja tercipta dengan nyaman, aman, dan mendukung maka karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga berdampak positif terhadap produktivitas (Nitisemito, 2016)

Berdasarkan hasil wawancara pada karyawan di PT. Sumber Penikarya, masih ditemukan sejumlah permasalahan. Permasalahan tersebut berkaitan dengan kurang terjalinnya hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan maupun antar sesama karyawan. Hal ini disebabkan oleh kurangnya kedekatan emosional di lingkungan kerja, yang tercermin dari munculnya miskomunikasi antara pimpinan dan pegawai serta minimnya rasa solidaritas di antara rekan kerja. Apabila lingkungan kerja non fisik dirasakan kurang kondusif, individu yang ada dalam organisasi cenderung mengalami ketidaknyamanan dalam bekerja yang berakibat pada menurunnya motivasi dan semangat kerja. Kondisi ini dapat memicu meningkatnya keinginan karyawan untuk berpindah ke perusahaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian Baharsyah dan Yanuarso (2024) yang berpendapat bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. namun ini bertentangan dengan penelitian oleh Rijasawitri dan Suana (2020) yang berpendapat lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan.

Faktor ketiga yang mempengaruhi turnover intention adalah pengembangan karir. pengembangan karir merupakan suatu proses yang dilakukan oleh individu maupun organisasi dengan tujuan mendorong peningkatan motivasi kerja melalui upaya pengembangan kemampuan dan keterampilan. Proses ini bertujuan agar individu mampu menjalankan tanggung jawab serta aktivitas organisasi secara optimal, baik pada organisasi yang berorientasi profit maupun non-profit (kawiana 2020).

Berdasarkan hasil wawancara di PT. Sumber Penikarya diketahui bahwa pengembangan karir belum berjalan secara optimal, khususnya pada bagian administrasi dan sales. Bagian administrasi, karyawan telah bekerja selama bertahun-tahun dengan tugas yang relatif sama, namun belum memiliki kejelasan mengenai peluang promosi jabatan maupun peningkatan posisi fungsional. Sementara itu, pada bagian sales, pengembangan karir lebih berfokus pada pencapaian target penjualan tanpa diimbangi dengan kejelasan jenjang karir ke posisi yang lebih tinggi, seperti koordinator atau supervisor sales. kondisi ini menimbulkan perasaan stagnasi karir dan berpotensi memicu keinginan karyawan untuk mencari peluang karir yang lebih baik di luar perusahaan. Dengan menyelaraskan kebutuhan karyawan dengan kebutuhan perusahaan, pengembangan karir dapat meningkatkan loyalitas karyawan, sehingga mereka dapat memberikan kontribusi lebih besar dalam mencapai tujuan organisasi dan mereka lebih memilih untuk tetap bekerja di perusahaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zatira (2024) yang berpendapat bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap *turnover intention* namun ini bertentangan dengan penelitian oleh Marcella dan Le (2022) yang berpendapat bahwa pengembangan karir berdampak signifikan serta negatif pada *turnover intention*.

KAJIAN PUSTAKA

Turnover Intention

Salimah (2021) *turnover intention* merupakan keinginan seorang karyawan untuk keluar atau pindah dari suatu perusahaan secara sukarela untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan menjamin masa depan. Sedangkan menurut Gama dan Astiti (2020) *turnover intention* adalah perilaku karyawan untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan yang di tandai dengan tingkat produktivitas kinerja karyawan pada perusahaan itu menurun. Hal ini terjadi biasanya seperti datang terlambat, sering izin dan kurangnya antusias untuk berusaha dengan baik di bandingkan dengan individu tersebut di awal bekerja.

Stres Kerja

Monika (2021) Stres merupakan respon saat seseorang mengalami berbagai tuntutan, ancaman, atau tekanan yang dapat merubah perilaku dan kondisi berpikir seseorang. Stres dapat menyebabkan perubahan baik secara fisik maupun emosional (mental/psikis). Sedangkan menurut Asih *et al.*, (2018) berpendapat bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menimbulkan ketidakseimbangan fisik maupun psikis, sehingga dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang dalam bekerja.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Sedarmayanti (2018) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Sementara itu, Hartini dan Wahyuni (2022) lingkungan kerja non fisik mencakup seluruh hubungan sosial yang terbentuk di dalam organisasi, meliputi interaksi antarindividu dalam struktur perusahaan, baik secara vertikal antara atasan dan bawahan maupun secara horizontal antar rekan kerja.

Pengembangan Karir

Kawiana (2020) pengembangan karir merupakan suatu proses yang dilakukan oleh individu maupun organisasi dengan tujuan mendorong peningkatan motivasi kerja melalui upaya pengembangan kemampuan dan keterampilan. Sedangkan menurut Sinambela (2019) pengembangan karir merupakan bentuk usaha yang dilakukan perusahaan dalam merancang serta mengelola perjalanan karir melalui manajemen karir, yang meliputi proses perencanaan, pengaturan, pelaksanaan, hingga pengawasan pengembangan karir karyawan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh stres kerja, lingkungan kerja non fisik, dan pengembangan karir terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Sumber Penikarya dengan waktu penelitian yang dimulai sejak September 2025 s.d. Januari 2026. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di PT. Sumber Penikarya yang berjumlah 45 orang, dengan pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan Skala Likert dan diolah menggunakan perangkat lunak SPSS versi 27. Teknik analisis data yang diterapkan meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), serta analisis regresi linear berganda yang dilengkapi dengan uji hipotesis melalui Uji T, dan koefisien determinasi (*Adjusted R Square*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 2. Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Klasifikasi	Jumlah	Persentase
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	13	29,9%
		Perempuan	32	71,1%
2	Umur	17-25 Tahun	11	24,4%
		26-35 Tahun	24	53,3%
		36-45 Tahun	6	13,3%
		>45 Tahun	4	8,9%
3	Pendidikan	SMA	17	37,8%
		Sarjana (S1)	28	62,2%
4	Lama Bekerja	1-5 tahun	18	40,0%
		> 5 tahun	27	60,0%

Sumber: Olahan Data Spss (2025)

Dari hasil pengolahan hasil kuesioner di dapatkan karakteristik responden karyawan PT. Sumber Penikarya.

1. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki berjumlah 13 orang, kemudian responden dengan jenis perempuan 29 orang. Dari hasil data di peroleh tersebut menunjukkan bahwa responden PT. Sumber Penikarya didominasi oleh responden dengan jenis kelamin perempuan.
2. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa mayoritas responden memiliki rentang usia 26-35 tahun sebanyak 24 orang atau sebesar 53.3%, dan yang terendah sebanyak 4 orang dengan persentase 8.9% berada pada usia >45 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa responden karyawan PT. Sumber Penikarya berada di usia produktif.
3. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan sarjana sebanyak 28 orang atau sebesar 62,2%, dan terendah sebesar 17 orang atau 37,8% yang berlatar belakang pendidikan Sma. Mayoritas pendidikan sarjana ini menunjukkan adanya potensi

keterampilan dan pengetahuan yang memadai dalam mendukung operasional perusahaan.

4. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja >5 tahun sebanyak 27 orang atau sebesar 60,0%, dan yang terendah sebanyak 18 orang dengan persentase 40,0% berada pada masa kerja 1-5 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa responden yaitu karyawan PT. Sumber Penikarya mendominasi karyawan senior dengan masa kerja >5 tahun.

Uji Analisis Deskriptif

Tabel 3. Hasil Analisis Statistik Deskriptif					
Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Stres Kerja (X1)	45	36	54	43.33	4.359
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	45	22	30	24.76	2.002
Pengembangan Karir (X3)	45	30	45	33.36	3.276
Turnover Intention (Y)	45	26	41	31.38	3.070
Valid N (listwise)	45				

Sumber: Data Olahan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan analisis statistik deskriptif variabel penelitian ini sebagai berikut:

1. Stres kerja

Berdasarkan pengujian statistik di atas, diketahui bahwa nilai minimum sebesar 36, nilai maksimum 54, dan nilai rata-rata (mean) sebesar 43,44 dengan standar deviasi sebesar 4,359. Dari nilai rata-rata dan standar deviasi stres kerja menunjukkan bahwa terdapat penyebaran data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasi.

2. Lingkungan kerja non fisik

Berdasarkan pengujian statistik di atas, diketahui bahwa nilai minimum sebesar 22 dan maksimum 30, dan nilai rata-rata (mean) sebesar 24,74 dengan standar deviasi 2,002. Dari nilai rata-rata dan standar deviasi lingkungan kerja non fisik menunjukkan bahwa penyebaran data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasi.

3. Pengembangan karir

Berdasarkan pengujian statistik di atas, diketahui bahwa nilai minimum sebesar 30 dan maksimum 45, dan nilai rata-rata (mean) sebesar 33,36 dengan standar deviasi 3,276. Dari nilai rata-rata dan standar deviasi pengembangan karir menunjukkan bahwa penyebaran data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasi.

4. Turnover intention

Berdasarkan pengujian statistik di atas, diketahui bahwa nilai minimum sebesar 26 dan maksimum 41, dan nilai rata-rata (mean) sebesar 31,38 dengan standar deviasi 3,070. Dari nilai rata-rata dan standar deviasi turnover intention menunjukkan bahwa penyebaran data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasi.

Uji Kualitas Data Uji Validitas

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Sig.	Ket.
Stres Kerja	X1.1	0.400	0.294	0.006	Valid
	X1.2	0.648		0.000	
	X1.3	0.387		0.009	
	X1.4	0.615		0.000	
	X1.5	0.403		0.006	
	X1.6	0.444		0.002	
	X1.7	0.453		0.002	
	X1.8	0.375		0.011	
	X1.9	0.487		0.001	
	X1.10	0.353		0.017	
	X1.11	0.342		0.022	
	X1.12	0.609		0.001	
Lingkungan Kerja	X2.1	0.529	0.294	0.000	Valid
	X2.2	0.593		0.000	
	X2.3	0.475		0.000	
	X2.4	0.443		0.002	
	X2.5	0.407		0.005	
	X2.6	0.311		0.037	
Pengembangan Karir	X3.1	0.400	0.294	0.006	Valid
	X3.2	0.572		0.000	
	X3.3	0.544		0.000	
	X3.4	0.425		0.004	
	X3.5	0.543		0.001	
	X3.6	0.645		0.000	
	X3.7	0.575		0.000	
	X3.8	0.396		0.007	
	X3.9	0.397		0.007	
Turnover Intention	Y1.1	0.480	0.294	0.000	Valid
	Y1.2	0.455		0.002	
	Y1.3	0.593		0.000	
	Y1.4	0.349		0.019	
	Y1.5	0.588		0.000	
	Y1.6	0.663		0.000	
	Y1.7	0.633		0.000	
	Y1.8	0.364		0.014	
	Y1.9	0.387		0.009	

Sumber: Data Olahan SPSS (2025)

Dari tabel uji validitas di atas, menunjukkan bahwa semua nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel dengan nilai sebesar 0,294. Dengan demikian indikator dari keempat variabel pada penelitian ini layak digunakan (*valid*) sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kriteria	Keterangan
Stres Kerja (X1)	0.667	0.60	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	0.607	0.60	Reliabel
Pengembangan Karir (X3)	0.606	0.60	Reliabel
Turnover Intention (Y)	0.617	0.60	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel uji reliabilitas diatas, dapat dilihat hasil pengujian reliabilitas untuk setiap variabel, diperoleh data lebih besar 0,60 yaitu dari variabel stres kerja sebesar 0,667, lingkungan kerja non fisik sebesar 0,607, pengembangan karir

sebesar 0,606 dan *turnover intention* sebesar 0.617 yang berarti data tersebut reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.68532166
Most Extreme Differences	Absolute	.121
	Positive	.102
	Negative	-.121
Test Statistic		.121
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.099

Sumber: Data Olahan SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 6 uji normalitas kolmogorov-smirnov pada tabel diperoleh nilai signifikan $0,099 > 0,05$ dapat diartikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Stres Kerja (X1)	.060	16.615
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	.027	37.609
Pengembangan Karir (X3)	.063	15.856

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber: Data Olahan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel hasil uji multikolinearitas terlihat bahwa nilai *tolerance* tidak ada yang lebih kecil 0,010. Sedangkan nilai VIF tidak ada yang besar dari 10.00. maka dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinearitas antara variabel independan dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a	
Model	Sig.
Keterangan (<i>Constant</i>)	
Stres Kerja (X1)	.178
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	.315
Pengembangan Karir (X3)	.018

Tidak Terjadi Gejala Heteroskedastisitas

a. Dependent Variable: Abs RES

Sumber: Data Olahan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel hasil uji Heteroskedastisitas dengan metode uji *glesjer* dapat diketahui bahwa tiga independen memiliki signifikansi lebih dari 0,05. Maka dapat disimpulkan model regresi terbebas dari Heteroskedastisitas pada penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 9. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	2.943	1.842	
Stres Kerja (X1)	.556	.100	.789
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	-.463	.328	-.302
Pengembangan Karir (X3)	.475	.130	.507

Sumber: Data Olahan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat dijabarkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 2.943 - 0.556 X_1 - 0.463 X_2 + 0.475 X_3$$

Persamaan regresi linear berganda memperlihatkan hubungan antara independen dan variabel dependen secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Berdasarkan persamaan regresi linear berganda diatas diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 2.943 artinya keadaan saat variabel *turnover intention* (Y) belum dipengaruhi oleh stres kerja (X1), lingkungan kerja non fisik (X2), dan pengembangan karir (X3) nilainya diasumsikan bernilai nol (0).
2. Nilai koefisien regresi variabel Stres Kerja (X1) sebesar 0.556 hal ini berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel stres kerja, maka nilai *turnover intention* bertambah sebesar 0.556. peningkatan ini bermakna semakin tinggi stres kerja maka semakin cenderung bertambah *turnover intention*.
3. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) sebesar -0.463 hal ini berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel lingkungan kerja non fisik, maka nilai *turnover intention* akan menurunkan *turnover intention* sebesar -0,463. peningkatan ini bermakna semakin tinggi lingkungan kerja non fisik maka semakin rendah cenderung karyawan untuk meninggalkan perusahaan.
4. Nilai koefisien regresi variabel pengembangan karir (X3) sebesar 0.475 hal ini berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan pengembangan karir, maka nilai *turnover intention* akan bertambah sebesar 0.475. peningkatan ini bermakna semakin tinggi persepsi pengembangan karir yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi pula *turnover intention* yang muncul.

Uji Hipotesis

Uji T

Tabel 10. Hasil Uji Secara Parsial (Uji T)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2.943	1.842		1.598
	Stres Kerja (X1)	.556	.100	.789	5.550
	Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	-.463	.328	-.302	1.413
	Pengembangan Karir (X3)	.475	.130	.507	3.648

a. Dependent Variable: *turnover intention*

Sumber: Data Olahan SPSS (2025)

$$\begin{aligned}
 t \text{ tabel } df &= (a/2 : n - k - 1) \\
 &= (0,05 / 2 : 45 - 3 - 1) \\
 &= (0,025 : 41) \\
 &= 2,01954
 \end{aligned}$$

1. Variabel stres kerja terhadap *turnover intention* menggunakan uji t di peroleh hasil nilai t hitung sebesar 5,550 lebih besar dari t tabel 2, 01954 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari dari 0,05. Maka hal ini menunjukkan bahwa H1 diterima. Dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,556, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
2. Variabel lingkungan kerja non fisik terhadap *turnover intention* menggunakan uji t diperoleh hasil nilai t hitung sebesar -1,413 lebih kecil dari t tabel 2,01954 dengan nilai signifikansi 0,165 lebih besar dari 0,05. maka hal ini menunjukkan bahwa H2 ditolak. Dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,463, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap *turnover intention*.
3. Variabel pengembangan karir terhadap *turnover intention* menggunakan uji t diperoleh hasil t hitung sebesar 3,648 lebih besar dari t tabel 2,01954 dengan nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05. maka hal ini menunjukkan bahwa H3 diterima. Dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,475, sehingga dapat disimpulkan variabel pengembangan karir memiliki hubungan yang signifikan dengan *turnover intention*.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the E stimate
1	.975 ^a	.950	.947	.710

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir , Stres Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik

Sumber: Data Olahan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 10 hasil uji koefisien determinasi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa (*Adjusted R Square*) adalah sebesar 0.947 atau sebesar 94,7%. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin besar angka R Square maka akan semakin kuat hubungan dari ketiga variabel dalam model regresi. Maka 94,7% variabel *turnover intention* dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja, lingkungan kerja non fisik, dan pengembangan karir sedangkan sisanya 5,3% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut :

Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Sumber Penikarya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin besar kecendrungan karyawan untuk memiliki niat keluar dari perusahaan.

Lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Sumber Penikarya. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik yang kondusif, seperti hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang baik antar rekan kerja dan atasan, serta adanya dukungan sosial di tempat kerja, dapat menurunkan *turnover intention* karyawan.

Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Sumber Penikarya. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki peran penting dalam mempengaruhi keputusan karyawan terkait keberlanjutan bekerja di perusahaan. Pengembangan karir yang baik, kesempatan promosi, serta peningkatan kompetensi, dapat meningkatkan persepsi nilai diri karyawan dan mempengaruhi sikap serta keputusan karir mereka.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan. Bagi organisasi, khususnya PT Sumber Penikarya, bagian sumber daya manusia sebaiknya lebih memperhatikan kesejahteraan psikologis karyawan dengan menciptakan kebijakan yang mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kemampuan karyawan sehingga dapat menekan niat untuk keluar dari perusahaan. Selain itu, perusahaan disarankan melakukan evaluasi terhadap beban kerja, target pekerjaan, dan sistem pengawasan guna meminimalkan stres kerja. Perusahaan juga perlu menciptakan suasana kerja yang kondusif melalui peningkatan komunikasi, kerja sama tim, serta hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan. Di samping itu, perusahaan disarankan menyediakan sistem pengembangan karir yang jelas dan transparan, termasuk perencanaan karir, pelatihan, serta kesempatan promosi, sehingga dapat

meningkatkan komitmen karyawan dan mengurangi kecenderungan untuk mencari pekerjaan di luar perusahaan.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi *turnover intention*, seperti kepuasan kerja, kompensasi, komitmen, dan gaya kepemimpinan. Penelitian berikutnya juga dapat menggunakan pendekatan kualitatif atau metode campuran agar memperoleh pemahaman yang lebih mendalam. Dengan adanya saran tersebut, diharapkan perusahaan maupun peneliti di masa mendatang dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai bahan evaluasi dan referensi dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam upaya menekan *turnover intention* melalui pengelolaan stres kerja, penciptaan lingkungan kerja nonfisik yang kondusif, serta pengembangan karir yang berkelanjutan dan adaptif terhadap dinamika dunia kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, V.U. (2022). Pengaruh Job Insecurity Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT Arara Abadi Distrik Tapung Kabupaten Siak.
- Asih, G.Y., Widhiastuti, H. dan Dewi, R. (2018). Stres Kerja. Semarang.
- Baharsyah, F. dan Yanuarso, B.P. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Karakteristik Individu Terhadap *Turnover Intention* the Influence of Non-Physical Work Environment. Jurnal Intelek Insan Cendikia
- Dewi, R.P. dan Santosa, A. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Teleperformance Indonesia. Blantika: Multidisciplinary Journal.
- Gama, A.W.S. dan Astiti, N.P.Y. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia, CV Noah Aletheia, Bali.
- Hartini, S.O. dan Wahyuni, D.U. (2022). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. FIF (STIESIA) Surabaya. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen
- Kawiana, G.P. (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. by U. PRESS. Denpasar-Bali.
- Marcella, J. dan Le, M. (2022) Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap *Turnover Intention*. Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis.
- Mercelino Tio Karundeng, Andriani Madya Marampa, A.B. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Toko ABC. Journal of Management, Economic, and Accounting.
- Monika, S.I. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Karo. Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen
- Pamungkas, K.C. (2022) Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dimediasi Job Emberddedness Dan Komitmen Organisasional Pada Cv.Filo Company, Klaten.
- Renny Rakhman Tsani, F. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Yb Apparel Jaya.
- Ridlo, I.A. (2012). Turnover Karyawan “Kajian Literatur.” Surabaya, Public Health movement publication.

- Rijasawitri, D.P. dan Suana, I.W. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap *Turnover Intention*. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana.
- Sedarmayanti, N.R. (2018). Hubungan Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. Jurnal Ilmu Administrasi (JIA).
- Setyo Wicaksono, R. (2020). Acta Psychologia Work Engagement sebagai Prediktor *Turnover Intention* pada Karyawan Generasi Millennial di PT Tri-Wall Indonesia. Acta Psychologia.
- Sinambela, L.P. dan Sinambela, S. (2019) Manajemen Kinerja pengelolaan, pengukuran dan implikasi kinerja. PT Raja Grafindo Persada
- Sri bulandari, B Isyandi, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Bagian Produksi Pada PT . Mustika Agung Sawit Gemilang Kab.Indragiri Hulu. Journal of Economic, Busuniess and Accounting
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia, ADARA. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam.
- Yunitasari, D., Nuraini, A. dan Yulius Pangkey, D. (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi Di Rumah Sakit Islam DR.Subki Abdul Kadir Bekasi. Jurnal Manajemen dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARSRI).
- Zainaty Salimah (2021). Literatur Review: *Turnover Intention*. Literatur Review: *Turnover Intention* Youth & Islamic Economic Journal.
- Zatira, A. (2024) Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.