

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, PENGEMBANGAN KARIR, DAN
DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
PADA PT. PLN UPT TANJUNG KARANG**

(SKRIPSI)

**OLEH
YOLA CEMPAKA PUTRI
NPM 2016051020**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG**

2024

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, PENGEMBANGAN KARIR, DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PT. PLN UPT TANJUNG KARANG

Oleh

YOLA CEMPAKA PUTRI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik, pengembangan karir, dan dukungan sosial terhadap *turnover intention* pada PT. PLN UPT Tanjung Karang. Jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *explanatory research*. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan teknik sampling jenuh yang di mana semua populasi dijadikan sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN UPT Tanjung Karang. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, tetapi pada variabel pengembangan karir memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan pada variabel dukungan sosial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

Kata kunci: Lingkungan Kerja Fisik, Pengembangan Karir, Dukungan Sosial,

Turnover Intention

ABSTRACT

THE EFFECT OF PHYSICAL WORK ENVIRONMENT, CAREER DEVELOPMENT, AND SOCIAL SUPPORT ON TURNOVER INTENTION Of PT. PLN UPT TANJUNG KARANG

By

Yola Cempaka Putri

This study aims to determine the effect of physical work environment, career development, and social support on turnover intention at PT. PLN UPT Tanjung Karang. The type of research used is a quantitative approach with explanatory research. The sampling technique in this study uses a nonprobability sampling technique with a saturated sampling technique in which all populations are sampled. The population in this study were all employees of PT. PLN UPT Tanjung Karang. Data analysis used in this study was multiple linear regression analysis using SPSS version 25. The results showed that partially the physical work environment had a positive and significant effect on turnover intention, but the career development variable had a negative and significant effect on turnover intention, while the social support variable had a positive and insignificant effect on turnover intention.

Keywords : Physical Work Environment, Career Development, social support, Turnover Intention

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, PENGEMBANGAN
KARIR, DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP *TURNOVER*
INTENTION PADA PT. PLN UPT TANJUNG KARANG**

Oleh

Yola Cempaka Putri

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA ADMINISTRASI BISNIS

Pada

Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Lampung



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2024**

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Pengembangan Karir Dan Dukungan Sosial Terhadap ~~Turnover~~ *Intention* Pada PT. PLN UPT Tanjung Karang

Nama Mahasiswa : Yola Cempaka Putri

Nomor Pokok Mahasiswa : 2016051020

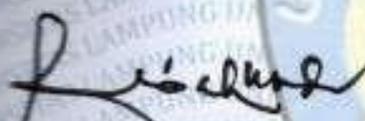
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Menyetujui

1. Komisi Pembimbing

Pembimbing I



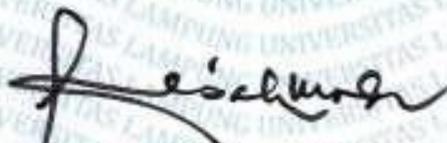
Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si
NIP. 197502042000121001

Pembimbing II



May Roni, S.A.B., M.Si
NIP. 199105152023211034

2. Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis



Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si
NIP. 197502042000121001

MENGESAHKAN

L. Tim Penguji

Ketua : Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si

Sekretaris : May Roni, S.A.B., M.Si

Penguji : Drs. Dadang Karya Bakti, M.M



Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dra. Ida Nurhaida, M.Si.
NIP. 196108071987032001



Tanggal Lulus Ujian Skripsi 23 September 2024

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, Skripsi ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana), baik di Universitas Lampung maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Komisi Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di tulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Bandar Lampung, 13 September 2024
Yang membuat pernyataan,



Yola Cempaka Putri
NPM. 2016051020

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Yola Cempaka Putri, lahir di Metro pada 05 Januari 2002. Penulis merupakan anak pertama dari 3 bersaudara pasangan dari Bapak Sutoyo dan Ibu Dwi Leli Maya Sari. Penulis telah menyelesaikan pendidikan di TK Kreasi pada tahun 2008, Penulis menempuh Sekolah Dasar di SDN 1 Labuhan Dalam, Bandar Lampung pada tahun 2008-2014.

Kemudian penulis melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 19 Bandar Lampung pada tahun 2014-2017, serta melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 5 Bandar Lampung pada tahun 2017-2020.

Pada tahun 2020, penulis terdaftar sebagai mahasiswa Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung melalui jalur penerimaan mahasiswa baru perluasan akses pendidikan (PMPAP). Selama menempuh pendidikan di Universitas Lampung penulis merupakan anggota aktif HMJ Ilmu Administrasi Bisnis sebagai anggota bidang Kewirausahaan (KWU). Pada tahun 2023, penulis mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Lombok Timur, Kecamatan Lombok Seminung, Lampung Barat selama 40 hari sebagai bentuk pengabdian kepada masyarakat, lalu penulis juga sempat melaksanakan Praktik Kerja Lapangan (PKL) dan mengikuti kegiatan Magang MBKM di PT. PLN UPT Tanjung Karang, selama 7 bulan.

MOTTO

“Apapun yang menjadi takdirmu, akan mencari jalannya menemukanmu.”
(Ali bin Abi Thalib)

“Jika kamu cinta dengan mimpimu, maka kamu juga harus cinta dengan prosesnya”

PERSEMBAHAN

Dengan segala kerendahan hati dan rasa syukur, yang telah dilalui, hingga kini penulis mampu menyelesaikan skripsi ini

Saya persembahkan karya ini untuk:

Kedua orang tuaku

Ibu Dwi Leli Maya Sari

Dan

Bapak Sutoyo

Pahlawan yang telah mendidik, membesarkan, dan merawatku, serta selalu senantiasa mendoakan, menyemangati, dan mendukungku dalam setiap langkah dan perjalanan hidupku dengan penuh kasih sayang dan mengupayakan segalanya untukku.

Keluarga besarku yang selalu mendoakan dan memotivasi demi kesuksesan dan keberhasilanku ini.

Sahabat-sahabat terbaikku yang selalu menemani dalam perjalanan hidupku

Serta

Almamater tercintaku, Universitas Lampung

SANWACANA

Puji syukur kehadirat ALLAH SWT atas segala rahmat dan karunianya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Skripsi dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, PENGEMBANGAN KARIR, DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PT. PLN UPT TANJUNG KARANG”** sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Ilmu Administrasi Bisnis di Universitas Lampung. Dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Allah SWT yang senantiasa memberikan kekuatan, kesabaran, dan kesehatan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibu Dra. Ida Nurhaida, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
3. Bapak Dr. Dedy Hermawan, S.Sos., M.Si selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kerjasama Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
4. Bapak Dr. Arif Sugiono, S.Sos., M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Umum dan Keuangan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
5. Bapak Dr. Robi Cahyadi, S.IP., M.A selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
6. Bapak Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung atas izin dan bimbingannya.
7. Bapak Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si selaku Dosen Pembimbing Utama, atas segala bentuk dukungan, bimbingan, motivasi, arahan, kritik, saran dan masukan yang positif kepada penulis serta segala bentuk bantuan selama masa studi penyusunan skripsi. Semoga bapak senantiasa dalam lindungannya, diberikan kemudahan pada setiap urusannya dan diberikan rahmat-Nya

atas kebaikan berkontribusi dalam membantu penulis menyelesaikan skripsi ini

8. Bapak May Roni, S.A.B., M.Si selaku Dosen Pembimbing Kedua, atas segala bentuk dukungan, bimbingan, motivasi, arahan, kritik, saran dan masukan yang positif kepada penulis serta segala bentuk bantuan selama masa studi penyusunan skripsi. Semoga Allah SWT selalu menyertai di segala bentuk perjalanan kehidupan Bapak
9. Bapak Drs. Dadang Karya Bakti, M.M selaku Dosen Penguji yang telah bersedia meluangkan waktunya, membimbing penulis dengan sabar, memberikan arahan, dan memberikan masukan yang baik dan positif untuk skripsi penulis, segala ilmu dan bimbingan yang telah diberikan serta menjadi bekal yang berharga dalam menjalani kehidupan pribadi dan profesional di masa mendatang. Semoga Bapak senantiasa diberi kesehatan, kebahagiaan, dan keberkahan dalam setiap langkah dan tugas yang diemban. Sekali lagi, terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala dedikasi dan kesabaran yang telah Bapak berikan.
10. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung, atas bimbingan, nasehat, dan ilmu yang diberikan kepada penulis selama masa studi.
11. Bapak dan Ibu Staf Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung, terkhusus untuk Mas Bambang dan Bu Arie terimakasih atas bantuan, bimbingan, nasehat, dan ilmu yang diberikan kepada penulis selama masa studi.
12. Kedua orang tuaku, Bapak Sutoyo dan Ibu Dwi Leli Maya Sari, pahlawan hidupku. Terimakasih untuk segala bentuk cinta dan kasih sayang, bimbingan, nasihat, doa, dukungan, dan didikan yang selalu kalian berikan kepadaku selama penulis menempuh pendidikan hingga terselesaikannya skripsi ini. Terimakasih atas kesabaran dan ketulusan Ayah dan mamah dalam membimbing, memberi motivasi, dan selalu mendampingi penulis dalam setiap langkah adalah kekuatan yang tiada tara. Skripsi ini merupakan wujud kecil dari usaha penulis untuk membuat Ayah dan mamah bangga, meskipun

penulis menyadari bahwa segala jerih payah ini tidak akan sebanding dengan apa yang telah Ayah dan mamah berikan.

13. Karyawan PT. PLN UPT Tanjung Karang, yang telah bersedia membantu saya dalam pengisian kuesioner. Terimakasih juga atas ilmu dan pengalaman yang diberikan Bapak, Ibu, dan Kakak-Kakak sekalian selama masa magang. Semoga kalian sehat selalu.
14. Sahabatku Dahlika Rahma, Hema Maulina dan M. Fandi Riski Asmoro Terima kasih atas dukungan, kebersamaan, dan semangat yang kalian berikan selama masa-masa sulit penyusunan skripsi ini dan selalu ada di momen-momen pentingku di semester akhir ini, serta telah mendukung, mendengarkan keluh kesah, dan memberikan motivasi untuk terus maju dan berproses menjadi pribadi yang mengerti apa itu arti pengalaman, pendewasaan, dan sabar, sebagai bentuk proses penempaan dalam menjalani dinamika kehidupan.
15. Teman – teman di perkuliahan Yunia Nur Anggraini, Puja Utama Kurnia, Wina Zelvia, Cindy Meilani, Kartika Ayu, Nurfadila Oktariza, M.Prima Renaldi, Miftahul Arifin. Terima kasih atas dukungan, kebersamaan, dan semangat yang kalian berikan selama masa-masa sulit penyusunan skripsi ini. Keberadaan kalian sungguh berarti bagi penulis, dari membantu menyelesaikan tugas, berbagi tawa, hingga mendengarkan keluh kesah. Semoga kalian selalu dalam lindungan-Nya dan sukses selalu.
16. Teman seperjuanganku mengerjakan skripsi dan Owner Ummu hijab, Ade Herlina. Terimakasih sudah mau menemani revisian, berpusing ria, Terima kasih atas dukungan yang spesial dan tak pernah lelah untuk mendukung penulis selama ini. Semua bantuan, kebaikan, dan perhatian diberikan sangat berharga bagi penulis. Semoga kita akan selalu kebersamaan dan sukses selalu.
17. Adikku tersayang Rasyid Mahesa dan Rizal Mahendra. Terimakasih telah mengajarkanku arti kesabaran, mengalah, peduli dan telah menjadi teman hiburanku ketika dirumah. Meski masih muda, keceriaan, semangat, dan

kebersamaan yang kalian berikan selalu menjadi pelepas lelah dan sumber motivasi tersendiri bagi penulis. Terima kasih atas keceriaan dan perhatian yang tak pernah habis.

18. Rekan-rekan seperjuangan, seangkatan Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis 2020 yang semua mahasiswanya tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu. Terimakasih telah menjadi keluarga baru di masa perkuliahan ini, dan terimakasih atas kerjasamanya, kekeluargaannya, dan semangat selama ini, semoga kita semua bisa menjadi orang-orang yang sukses dimasa depan.
19. Almamater tercinta, Universitas Lampung.
20. *Last but not least. I wanna thank me*, Yola Cempaka Putri. Terima kasih sudah bertahan, tetap berjuang, dan tidak menyerah di tengah segala rintangan yang datang. Terima kasih telah percaya bahwa setiap langkah, sekecil apapun itu, adalah kemajuan. Terima kasih telah memilih untuk tetap berjalan meskipun terkadang merasa lelah dan kehilangan arah. Melalui setiap kesalahan dan keterbatasan, saya belajar untuk menjadi lebih kuat, lebih sabar, dan lebih bijaksana.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi besar harapan semoga skripsi ini bisa berguna dan bermanfaat untuk semuanya. Sekali lagi terimakasih kepada semua pihak yang sudah membantu dan mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Bandar Lampung, 13 September 2024

Yola Cempaka Putri
NPM. 2016051020

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	i
DAFTAR GAMBAR	iii
DAFTAR TABEL	iv
I. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
II. TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia	10
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.2 Perilaku Organisasi	21
2.2.1 Pengertian Perilaku Organisasi	21
2.2.2 Model Perilaku Organisasi	22
2.3 Pengertian <i>Turnover Intention</i>	25
2.3.1 Jenis-Jenis <i>Turnover</i>	27
2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i>	29
2.3.3 Indikator <i>Turnover Intention</i>	31
2.4 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik	32
2.4.1 Faktor Lingkungan Kerja Fisik.....	33
2.4.2 Indikator Lingkungan Kerja Fisik.....	35
2.5 Pengertian Pengembangan Karir.....	37
2.5.1 Tujuan Pengembangan Karir	39
2.5.2 Faktor yang mempengaruhi pengembangan karir	40
2.5.3 Indikator Pengembangan Karir.....	41
2.5.4 Manfaat Pengembangannya karir	44
2.6 Pengertian Dukungan Sosial	44
2.6.1 Faktor yang mempengaruhi Dukungan Sosial.....	46
2.6.2 Indikator Dukungan Sosial	47
2.7 Penelitian Terdahulu.....	49
2.8 Kerangka Pemikiran	52
2.9 Hipotesis Penelitian.....	54
III. METODE PENELITIAN.....	55
3.1 Jenis Penelitian	55
3.2 Sumber Data	56
3.2.1 Data Primer	56
3.2.2 Data Sekunder.....	56
3.3 Teknik Pengumpulan Data	56

3.3.1 Studi Pustaka	56
3.3.2 Kuesioner	57
3.4 Populasi dan Sampel	57
3.4.1 Populasi.....	57
3.4.2 Sampel	58
3.5 Definisi Konseptual	58
3.6 Definisi Operasional.....	59
3.7 Skala Pengukuran	64
3.8 Teknik Pengujian Penelitian.....	65
3.8.1 Uji Validitas.....	65
3.8.2 Uji Reliabilitas	69
3.9 Teknik Analisis Data.....	70
3.9.1 Analisis Regresi Linier Berganda	70
3.9.2 Uji Asumsi Klasik	71
3.10 Uji Hipotesis.....	72
3.10.1 Uji parsial (t).....	72
3.10.2 Uji Simultan F.....	73
3.10.3 Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R Square</i>).....	74
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	76
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	76
4.2 Hasil Analisis Statistik Deskriptif	78
4.2.1 Identitas Responden	78
4.2.2 Analisis Deskriptif.....	85
4.3 Teknik Analisis Data	94
4.3.1 Hasil Regresi Linear Berganda.....	94
4.3.2 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	96
4.4 Hasil Uji Hipotesis	99
4.4.1 Uji statistik t.....	99
4.4.2 Uji statistik F.....	101
4.4.3 Uji Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R Square</i>)	102
4.5 Pembahasan	103
4.5.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Turnover Intention	103
4.5.2 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention.....	106
4.5.3 Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Turnover Intention	108
4.5.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Pengembangan Karir, dan Dukungan Sosial Terhadap Turnover Intention	111
V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	114
5.1 Kesimpulan.....	114
5.2 Saran.....	116
DAFTAR PUSTAKA	117
LAMPIRAN.....	123

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Komposisi Karyawan Holding PT. PLN	3
Gambar 2.1 Model Perilaku Organisasi.....	23
Gambar 2.8 Kerangka Pemikiran	54
Gambar 4.1 PT. PLN (Persero)	77
Gambar 4.2 Presentase Responden Berdasarkan Usia	79
Gambar 4.3 Presentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	80
Gambar 4.4 Presentase Responden Berdasarkan Status	81
Gambar 4.5 Presentase Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	82
Gambar 4.6 Presentase Responden Berdasarkan Divisi.....	83
Gambar 4.7 Presentase Responden Berdasarkan Masa Kerja	84
Gambar 4.8 <i>Normal P-P PLOT</i>	97
Gambar 4.9 Grafik Scatterplot	98

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Tingkat <i>Turnover Intention</i> Karyawan	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	49
Tabel 3.1 Definisi Operasional.....	59
Tabel 3.2 Skala <i>Likert</i>	65
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik.....	67
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir	67
Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Dukungan Sosial.....	68
Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas <i>Turnover Intention</i>	69
Tabel 3.10 Hasil Uji Reliabilitas	70
Tabel 3.11 Pedoman Interpretasi Koefisien Determinasi	75
Tabel 4.1 Interpretasi Skala Jawaban Responden	85
Tabel 4.2 Jawaban Responden Pada Variabel Lingkungan Kerja Fisik.....	86
Tabel 4.3 Jawaban Responden Pada Variabel Pengembangan Karir	89
Tabel 4.4 Jawaban Responden Pada Variabel Dukungan Sosial	91
Tabel 4.5 Jawaban Responden Pada Variabel <i>Turnover Intention</i>	93
Tabel 4.6 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	95
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas.....	97
Tabel 4.8 Hasil Multikolinearitas	99
Tabel 4.9 Hasil Uji Statistik t.....	100
Tabel 4.10 Hasil Uji Statistik F.....	102
Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R Square</i>).....	102

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia senantiasa melekat pada setiap perusahaan sebagai faktor penentu keberadaan dan berperan dalam memberikan kontribusi kearah penca paian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia juga merupakan salah satu aset terpenting dalam perusahaan. Perusahaan memiliki peran penting untuk mendorong dan mengembangkan sikap dan tindakan profesional berdasarkan tanggung jawab dan manfaat organisasi, perusahaan harus mengevaluasi lingkungan kerja fisik, pengembangan karir, dan dukungan sosial para karyawan untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja perusahaan. Apabila perusahaan kurang memberikan perhatian kepada karyawannya maka akan menyebabkan berkurangnya semangat kerja dari para karyawan yang kemudian akan berdampak pada penurunan kinerja dan berpotensi menimbulkan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (*turnover*) (Karir *et al.*, 2022).

Turnover intention adalah sebuah keinginan dari individu dalam merubah pekerjaannya untuk melakukan pergantian tenaga kerja. Sedangkan pengertian lain mengenai *turnover intention* ialah suatu proses ketika pegawai meninggalkan suatu instansi dan meninggalkan suatu posisi pekerjaan dan dimana posisi tersebut harus digantikan oleh orang lain (Kerja *et al.*, 2010). *Turnover* yang terjadi dan tidak akan berdampak negatif jika tidak terlalu tinggi. Menurut Gani (2022), mengatakan bahwa tingkat *turnover* yang tinggi mencapai 10% dalam satu tahun. *Turnover intention* yang tinggi mampu menghambat atau memperlambat instansi dari sisi finansial dan sisi hilangnya waktu dan kesempatan instansi dalam memanfaatkan sebuah peluang. Oleh karena itu, perusahaan harus mengelola dan memperhatikan sumber daya manusia dengan sebaik mungkin.

Berdasarkan laporan *World Economic Forum*, Indonesia berada di peringkat ke-11 dari 141 negara dalam hal retensi karyawan, dengan skor 80 dari 100. Retensi karyawan ialah kemampuan perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas dan berkinerja baik. Laporan *World Economic Forum* pada tahun 2021 mengukur retensi karyawan berdasarkan tiga indikator, yaitu persentase karyawan yang bekerja di perusahaan yang sama selama lebih dari lima tahun, persentase karyawan yang bekerja di perusahaan yang sama selama lebih dari satu tahun, serta persentase karyawan yang tidak berniat untuk mencari pekerjaan lain dalam waktu dekat. Berdasarkan ketiga indikator tersebut, Indonesia mendapat skor tertinggi untuk indikator pertama (92), skor kedua tertinggi untuk indikator kedua (79), dan skor ketiga tertinggi untuk indikator ketiga (69). Survei lain yang dilakukan tahun 2021 PT. PLN (Persero) mencetak kinerja terbaiknya sepanjang sejarah meskipun di tengah masa- masa sulit akibat Covid-19.

Pencapaian tersebut diraih berkat efisiensi dan inovasi di berbagai lini bisnis melalui program transformasi yang sejalan dengan gerakan BUMN sejak April 2020. PT. PLN (Persero) terus mendorong transformasi dan inovasi dalam tata kelola sumber daya manusia secara konsisten. Dengan transformasi ini membuat PT. PLN (Persero) menjaga kinerjanya dan melakukan perubahan besar dalam tata kelola dan cara kerja perusahaan serta mencanangkan AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif) sebagai nilai utama. Oleh karena itu, PT. PLN (Persero) dapat menjaga lingkungan kerja dan meningkatkan kinerja karyawan sebagai upaya mengurangi *turnover intention* karyawan. Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis, perencanaan sumber daya manusia menjadi kunci strategis untuk memastikan organisasi memiliki karyawan yang berkualitas dalam mencapai tujuan perusahaan.

Seiring implementasi inisiatif strategis transformasi PT. PLN menjiwai dan mengimplementasikan tata nilai AKHLAK sebagai pedoman dalam menjalankan kegiatan usahanya dengan memegang teguh kepercayaan yang diberikan. Untuk mendukung seluruh upaya ini, keandalan dan kompetensi dari karyawan holding sangat penting. Untuk itu penguatan sumber daya manusia PT. PLN menjadi penting terutama dalam mendorong tercapainya visi misi menjadi perusahaan kelistrikan terkemuka di kawasan ASEAN dan jadi pilihan utama para pelanggan.

PT. PLN memiliki jumlah karyawan sampai dengan 31 Desember 2023, jumlah karyawan grup secara kumulatif mencapai 51.245 orang atau menurun dibanding pada akhir tahun sebelumnya yang sejumlah 52.116 orang. Keseluruhan jumlah karyawan di akhir tahun 2023 terdiri dari 38.542 pegawai holding dan 12.703 pegawai anak perusahaan.

KOMPOSISI PEGAWAI HOLDING, SUBHOLDING, DAN ENTITAS ANAK PLN 2021-2023 /
COMPOSITION OF EMPLOYEES OF HOLDING, SUBHOLDING, AND SUBSIDIARIES OF PLN IN 2021-2023
 Dalam satuan orang. / In person.

Uraian / Description	2021	2022	2023
Pegawai Holding (PLN) / Employees of Holding (PLN)	42.755	42.151	38.542
Pegawai Subholding dan Entitas Anak / Employees of Subholding and Subsidiaries			
• PT PLN Indonesia Power	4.228	4.195	5.393
• PT PLN Nusantara Power	3.008	2.970	4.842
• PT Indonesia Comnet Plus	793	782	873
• PT PLN Energi Primer Indonesia	113	117	280
• PT PLN Gas dan Geothermal	57	56	27
• PT PLN Enjiniring	261	269	304
• PT PLN Tarakan	98	112	155
• PT PLN Batam	504	500	513
• PT BAG	66	74	52
• PT Haleyora Power	149	169	186
• PT Energy Management Indonesia	48	40	34
• PT Mandau Cipta Tenaga Nusantara	33	37	34
• Tugas Karya ke AP Lain (YPK PLN, PT IBI dan PT Unelec Indonesia) / Work Assignments to Other Subsidiaries (YPK PLN, PT IBI, and PT Unelec Indonesia)	3	5	10
Jumlah Pegawai Subholding dan Entitas Anak / Total Employees of Subholding and Subsidiaries	9.361	9.326	12.703
Jumlah Keseluruhan / Grand Total	52.116	51.477	51.245

Gambar 1.1 Komposisi Karyawan PT. PLN dan Anak Perusahaan PT. PLN Tahun 2021-2023

Sumber : *Laporan Tahunan* PT. PLN (Persero) 2023

PT. PLN memiliki karyawan tetap pada tahun 2023 sebanyak 51.245. Proporsi jumlah pegawai laki-laki yang lebih banyak hingga akhir 2023 secara umum dipengaruhi oleh sebagian besar bidang pekerjaan di perusahaan adalah penugasan di lapangan, seperti pengoperasian pembangkit listrik dan gardu induk, pemeliharaan jaringan transmisi dan distribusi listrik serta pelayanan pelanggan yang berlangsung 24 jam. Namun demikian, untuk beberapa pekerjaan pendukung seperti petugas baca meter, petugas *contact center*, petugas layanan teknik, satpam, *cleaning services* dan lainnya, PT. PLN menerapkan sistem pemborongan pekerjaan melalui perjanjian kontrak dengan perusahaan lain sebagai mitra kerja. Dengan demikian, para pegawai yang mengerjakan pekerjaan pendukung memiliki

hubungan kerja dengan perusahaan mitra tersebut. Dari data diatas terdapat keterkaitan penurunan jumlah karyawan yaitu *turnover intention*, karena penugasan di lapangan yang masih terdapat suatu bidang dan hanya didominasi oleh karyawan laki-laki tanpa terlibat karyawan perempuan.

Tabel 1.1 Tingkat *Turnover* PT. PLN UPT Tanjung Karang tahun 2021 - 2023

No.	Keterangan	2021	2022	2023
1.	Jumlah awal karyawan	75	80	75
2.	Pemberhentian			
	Mengundurkan diri	2	4	3
	Pensiun	3	4	-
	Mutasi jabatan	5	5	2
	Cuti luar tanggungan	3	-	-
	Diberhentikan	-	1	-
3.	Sub Total	13	14	5
	Jumlah Akhir Karyawan	62	66	70

Sumber : *Laporan Tahunan PT. PLN UPT Tanjung Karang (2023)*

Berdasarkan data tersebut, fenomena adanya *turnover* juga terjadi pada PT. PLN UPT Tanjung Karang. *Turnover* yang dialami dikategorikan berdasarkan pengunduran diri, pensiun, mutasi jabatan, cuti luar tanggungan, dan diberhentikan. *Turnover intention* yang terjadi pada PT. PLN UPT Tanjung Karang disebabkan oleh karyawan karena lingkungan kerja fisik, pengembangan karir dan dukungan sosial. Adapun faktor penyebab *turnover intention* menurut Mobley, yang dikutip dalam Waskito & Putri (2022), adanya faktor eksternal dan faktor internal yang menyebabkan keinginan karyawan berpindah kerja. Faktor eksternal meliputi aspek lingkungan dimana banyak tersedianya pekerjaan lain yang dapat menjadi faktor keinginan keluar dan aspek internal atau individu meliputi usia masih muda, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan masa kontrak kerja lebih singkat, besar kemungkinan untuk mendorong keluar. Apalagi di perusahaan atau dilapangan banyak faktor yang meliputi budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja fisik, pengembangan karir, dukungan sosial, beban kerja menjadi pemicunya.

Sebagai tempat penelitian PT. PLN UPT Tanjung Karang merupakan salah satu unit pelayanan transmisi, unit induk pelayanan, penyaluran, dan pusat pengatur beban UIP3B Sumatera. Sebagai perusahaan listrik terbesar di Indonesia, PT. PLN (Persero) dan unit bisnisnya selalu berusaha untuk mengembangkan teknologi informasi yang terintegrasi di setiap unit kerja untuk terus memberikan kinerja pelayanan yang semakin optimal, sehingga citra PT. PLN (Persero) di mata masyarakat akan selalu dinilai baik dan memberikan pelayanan sehingga pelanggan akan merasa puas, karena listrik menjadi kebutuhan yang mendasar untuk berbagai aktivitas manusia yang kemudian digunakan untuk beragam fungsi. Agar kualitas pelayanan pelanggan teratasi dengan cepat dan memberikan kepuasan pada masyarakat maka untuk itu PT. PLN (Persero) harus memiliki tenaga kerja yang berkualitas, terampil, dan memiliki tanggung jawab.

Hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap *turnover intention* yang dilakukan oleh Aziz (2021), menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh langsung secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, ketika lingkungan kerja baik maka dapat menurunkan tingkat *turnover* karyawan begitupun sebaliknya ketika lingkungan kerja tidak kondusif maka dipastikan karyawan tidak akan bertahan lama di perusahaan tersebut dan dapat dikatakan *turnover intention* akan semakin meningkat. Lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*, lingkungan kerja yang buruk, seperti sedikitnya fasilitas yang diterima karyawan, tidak adanya tempat untuk istirahat karyawan, akan mendorong niat karyawan untuk mengundurkan diri. Di lain penelitian oleh Muviana (2022), menyatakan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian yang memiliki nilai tidak signifikan mempunyai arti bahwa meskipun lingkungan kerja fisik semakin baik, maka tidak akan mempengaruhi tingkat *turnover intention* karyawan. Tingkat *turnover intention* tidak akan semakin tinggi atau semakin turun meskipun lingkungan kerja fisik semakin baik atau buruk.

Hasil penelitian lainnya yang berkaitan dengan pengaruh pengembangan karir terhadap *turnover intention* oleh Nugraheni *et al.*, (2022) didapatkan hasil bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap

turnover intention. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik pengembangan karir yang dimiliki oleh suatu perusahaan, maka semakin rendah *turnover intention* yang dimiliki oleh karyawan. Sebaliknya, kurangnya pengembangan karir pada sebuah perusahaan, maka akan semakin tinggi *turnover intention* yang dimiliki oleh karyawan. Sedangkan penelitian menurut Situmorang *et al.*, (2023) didapatkan hasil bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan negatif pada *turnover intention*. Hal tersebut memperlihatkan semakin banyak peluang pengembangan karir yang tersedia, semakin rendah *turnover intention*. Hal ini karena semakin banyak peluang pengembangan karir yang tersedia bagi pekerja, sehingga akan mengurangi rasa ingin seorang karyawan untuk berhenti atau pindah dari perusahaan atau organisasi.

Dan penelitian lain juga menyatakan bahwa pengaruh dukungan sosial terhadap *turnover intention* yang dilakukan oleh Wisudawati (2023) menunjukkan hasil bahwa dukungan sosial berpengaruh langsung secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan artian bahwa *turnover intention* dapat dilakukan dengan cara meningkatkan dukungan sosial terhadap karyawan, khususnya dukungan emosional berupa kegiatan yang melibatkan semua karyawan sehingga dapat terjalin hubungan yang baik antar karyawan dan dapat membangun kebersamaan serta hubungan yang lebih erat, dengan begitu mereka dapat menumbuhkan rasa kepedulian dan terciptanya dukungan dan dorongan antar karyawan. Di lain penelitian Lestari & Primadineska (2021) menyatakan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara dukungan sosial terhadap *turnover intention*. Bahwa sistem dukungan sosial dapat memberikan inovasi, yang dapat mengakibatkan lebih cepat mendapatkan solusi untuk masalah di tempat kerja, sehingga pekerjaan menjadi lebih produktif dan menyenangkan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dengan adanya beberapa *research gap* dan fenomena adanya tingkat *turnover intention* pada karyawan PT. PLN Persero Tanjung Karang, bahwa pada penelitian sebelumnya membahas mengenai komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* sedangkan pada penelitian ini akan mengganti variabel komitmen organisasi menjadi lingkungan kerja fisik. Sementara itu pada penelitian sebelumnya mengambil objek penelitian di PT. Citra Raya Mandiri motor sedangkan pada penelitian ini

mengambil objek pada PT. PLN UPT Tanjung Karang. Hal inilah yang melatarbelakangi peneliti untuk mengetahui lebih dalam dan melakukan penelitian mengapa tingkat *turnover intention* terjadi pada PT. PLN UPT Tanjung Karang.

Maka selanjutnya, peneliti berniat untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Pengembangan Karir, dan Dukungan Sosial Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. PLN UPT Tanjung Karang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini ialah:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. PLN UPT Tanjung Karang?
2. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. PLN UPT Tanjung Karang?
3. Bagaimana pengaruh dukungan sosial terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. PLN UPT Tanjung Karang?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik, pengembangan karir, dan dukungan sosial secara simultan terhadap *turnover intention* pada PT. PLN UPT Tanjung Karang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan diatas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. PLN UPT Tanjung Karang.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. PLN UPT Tanjung Karang.
3. Untuk mengetahui pengaruh dukungan sosial terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. PLN UPT Tanjung Karang.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik, pengembangan karir, dan dukungan sosial secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. PLN UPT Tanjung Karang.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini melibatkan kontribusi dalam memberikan panduan dan informasi praktis yang dapat diterapkan dalam konteks dunia nyata, membantu pemangku kepentingan untuk pengambilan keputusan yang lebih informasional. Berikut adalah beberapa manfaat praktis dalam penelitian ini:

1. Perusahaan dapat memahami pentingnya lingkungan kerja yang solid dan dukungan antar karyawan. Dengan meningkatkan dukungan sosial di tempat kerja, seperti melalui program mentoring, pelatihan interpersonal, atau kegiatan sosial, dengan begitu dapat mengurangi *turnover intention*.
2. Penelitian ini dapat membantu praktisi HR dalam merancang program manajemen kinerja, evaluasi karyawan, dan strategi retensi yang lebih efektif. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention*, HR dapat mengidentifikasi calon karyawan yang lebih cocok, meningkatkan pengembangan karyawan, dan merancang kebijakan yang fokus pada mempertahankan karyawan berpotensi besar.
3. Bagi peneliti diharapkan dapat bermanfaat sebagai salah satu wujud dari pengamalan ilmu pada masa kuliah selama program studi S1 Ilmu Administrasi Bisnis dengan melakukan penelitian dalam rangka menyelesaikan pendidikan.
4. Diharapkan bisa memajukan perusahaan yang bersangkutan dengan menambah pengetahuan dan ilmu dalam bidang ekonomi khususnya sumber daya manusia.

1.4.2 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini terletak pada kontribusinya terhadap pengembangan dan pemahaman teori yang ada, membuka wawasan baru dalam bidang ini. Berikut adalah beberapa manfaat teoritis dalam penelitian ini:

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pembaca serta memberikan informasi serta wawasan yang berguna dalam bidang industri dan organisasi terutama mengenai pengembangan karir dan segala aspek yang terdapat dalam lingkungan kerja fisik, pengembangan karir dan segala aspek yang terdapat dalam lingkungan kerja fisik, pengembangan karir, dukungan sosial, serta mengenai *turnover intention* pada karyawan.
2. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi dunia pendidikan seperti, sumber informasi dan sumber pengetahuan kepada almamater dan sebagai bahan referensi bagi mahasiswa, khususnya jurusan Ilmu Administrasi Bisnis dengan konsentrasi Sumber Daya Manusia.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Dalam suatu organisasi atau perusahaan sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang sangat penting bagi perusahaan karena dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas maka akan meningkatkan produktivitas perusahaan dan bisa mencapai tujuannya. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), sumber daya manusia merupakan potensi yang ada pada manusia yang dikembangkan dalam proses produksi. Menurut Bintoro (2019), Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peran sumber daya yang dimiliki oleh individu secara maksimal sehingga tercapai suatu tujuan. Dari definisi sumber daya manusia tersebut bahwa sumber daya manusia merupakan individu yang bekerja dalam suatu organisasi, yang di dalam dirinya terdapat keahlian dari daya pikir dan daya fisik yang digunakan sebagai modal bagi perusahaan atau organisasi dan tidak dapat digantikan dengan sumber daya lainnya sehingga keahlian tersebut harus dilatih dan dikembangkan agar mencapai tujuan organisasi.

Sementara itu, Fikri (2022) mengatakan bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan pribadi yang produktif yang bekerja dalam suatu organisasi, baik itu dalam perusahaan maupun institusi yang mempunyai fungsi sebagai modal bagi organisasi tersebut sehingga kemampuan yang ada pada dirinya harus dilatih dan dikembangkan. Menurut Fikri (2022) pula definisi sumber daya manusia juga terbagi menjadi dua pengertian, yaitu secara makro dan mikro. Secara makro sumber daya manusia diartikan sebagai penduduk dalam suatu negara yang memasuki usia kerja, baik yang sudah bekerja maupun yang belum bekerja. Sedangkan secara mikro sumber daya manusia diartikan sebagai individu yang bekerja pada suatu perusahaan atau instansi yang biasanya disebut sebagai buruh, pegawai, karyawan, dan lain sebagainya.

Menurut pendapat dari Muryani *et al.*, (2022) sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading and controlling*, dalam setiap aktifitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien. Sumber daya manusia merupakan kunci yang menentukan pada perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan pada sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana guna mencapai tujuan organisasi itu. Orang-orang yang melaksanakan organisasi di berbagai level, baik pimpinan atau top manajer, middle manajer maupun staf atau karyawan, termasuk investor atau pemodal.

Sumber daya manusia (SDM) atau *Human Resources* (HR) merupakan aset vital dan memiliki peranan kuat sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas organisasi. Dengan demikian, sumber daya ini harus dikelola dengan baik. Pengelolaan sumber daya manusia dilakukan melalui sumber daya manusia (SDM) atau *Human Resources Management* (HRM). Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu nafas utama dari suatu pengelolaan organisasi. Sementara itu, menurut Agustini Fauzia (2019), manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan strategis dan koheren dengan pengelolaan asset paling berharga organisasi, yaitu orang-orang yang bekerja secara individu dan kolektif berkontribusi pada pencapaian tujuannya. Dengan kata lain, pada dasarnya sumber daya manusia menggunakan konsepsi yang sama dengan manajemen umum, namun memiliki pendekatan khusus yang ditujukan spesifik pada pengelolaan sumber daya manusia.

Dari definisi sumber daya manusia yang telah disebutkan diatas maka dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan individu yang bekerja dalam suatu organisasi, baik itu instansi maupun perusahaan yang di dalam dirinya terdapat keahlian terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang digunakan sebagai modal bagi organisasi dan tidak dapat digantikan dengan sumber daya lainnya

sehingga keahlian tersebut harus dilatih dan dikembangkan untuk mencapai tujuan organisasi. Pada dasarnya, tidak ada perusahaan yang tidak membutuhkan manajemen sumber daya manusia atau istilah *Human Resource* (HR). Bagian *Human Resource* itulah yang bertanggung jawab untuk mengurus berbagai kebutuhan perusahaan yang terkait dengan sumber daya manusia (SDM) termasuk di dalamnya ada Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sehingga semua kegiatan atau pekerjaan berjalan dengan lancar dan lebih efisien.

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dalam manajemen yang di dalamnya secara khusus mempelajari peran dan hubungan manusia yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan (Fachrurazi *et al.*, 2021). Dalam bukunya, Muryani (2022), menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian penting bagi kelangsungan organisasi. Profesional dalam bidang sumber daya manusia memiliki tanggung jawab sebagai penghubung antara organisasi dan karyawan untuk melakukan serangkaian aktivitas perancangan, pelaksanaan dan pengawasan kerja, dan memastikan seluruh prosesnya berjalan sesuai rencana, mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Manajemen sumber daya manusia adalah tentang bagaimana mengelola manusia sebagai aset berharga yang berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi, memfokuskan pada menangani orang dalam bekerja berdasarkan lensa bisnis secara strategis, dan memengaruhi kelangsungan karyawan di organisasi.

Menurut Schuler, P.J. Dowling, J.P. Smart and V.L. Huber (1992:16) dalam mengartikan MSDM dalam rumusan seperti berikut ini: “*Human Resource Management (HRM) is the recognition of the importance of an organization's workforce as vital human resources contributing to the goals of the organization, and the utilisation of several functions and activities to ensure that they are used effectively and fairly for the benefit of the individual, the organization, and society*”. Dimana pernyataan tersebut dapat diterjemahkan sebagai berikut: manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara

efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia bukanlah merupakan hal yang timbul secara mendadak. Sudah sejak lama manusia hidup berorganisasi, seiring dengan itu manajemen sumber daya manusia sebenarnya juga dilakukan.

Fokus sumber daya manusia terletak pada upaya mengelola sumber daya manusia di dalam dinamika interaksi antara organisasi pekerja yang acap memiliki kepentingan berbeda. Menurut Hartini (2021), MSDM meliputi penggunaan sumber daya manusia secara produktif dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual. Hartini menambahkan bahwa karena berupaya mengintegrasikan kepentingan organisasi dan pekerjanya, maka MSDM lebih dari sekadar seperangkat kegiatan yang berkaitan dengan koordinasi sumber daya manusia organisasi. MSDM adalah kontributor utama bagi keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, jika MSDM tidak efektif dapat menjadi hambatan utama dalam memuaskan pekerja dan keberhasilan organisasi. Perusahaan sebagai sebuah organisasi yang melakukan berbagai macam cara dalam pengelolaan terhadap berbagai jenis sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebagai bentuk untuk mempertahankan eksistensinya.

Sedangkan dalam pengertiannya sebagai kebijakan, MSDM dimaksudkan sebagai suatu sarana untuk memaksimalkan efektifitas organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam konteks demikian, MSDM didefinisikan oleh Agustini Fauzia (2019) dengan uraian seperti berikut ini: "*Human resource management (HRM) comprises a set of policies designed to maximise organizational integration, employee commitment, flexibility and quality of work*". Menurut Agustini, kebijakan yang diambil organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya diarahkan pada penyatuan elemen-elemen organisasional, komitmen pekerja, kelenturan organisasi dalam beroperasi serta pencapaian kualitas hasil kerja secara maksimal. Dengan merujuk pada pengertian tersebut, ukuran efektifitas kebijakan MSDM yang dibuat dalam berbagai bentuknya dapat diukur pada seberapa jauh organisasi mencapai kesatuan gerak seluruh unit organisasi, seberapa besar komitmen pekerja terhadap pekerjaan dan organisasinya, sampai sejauh mana organisasi toleran dengan perubahan sehingga mampu membuat keputusan dengan

cepat dan mengambil langkah dengan tepat, serta seberapa tinggi tingkat kualitas *output* yang di.hasilkan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu prioritas terpenting yang harus dikelola oleh perusahaan baik perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur maupun jasa, hal ini merupakan suatu keniscayaan mengingat keberlangsungan perusahaan hanya akan dapat terwujud apabila sumber daya yang terlibat di dalam perusahaan memiliki komitmen dan berkualitas. Sehingga mampu terus berinovasi mengikuti kebutuhan konsumen (Muryani *et al.*, 2022). Untuk itulah mengapa begitu pentingnya perusahaan mampu menerapkan sistem manajemen sumber daya manusia yang berkualitas mengingat dengan manajemen sumber daya manusia yang berkualitas akan mampu mencetak sumber daya manusia yang berkualitas juga dan akan mendukung setiap lini perusahaan dan mengakomodir semua tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Namun sebaliknya jika manajemen sumber daya manusia tidak berjalan maka akan berdampak negatif bagi perusahaan mengingat manajemen sumber daya manusia merupakan keberhasilan atau kegagalan dalam merekomendasikan pengetahuan.

Dari definisi terkait manajemen sumber daya manusia yang telah disebutkan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu seni dan strategi untuk mengatur peran dan hubungan tenaga kerja agar mampu bekerja secara efektif dan efisien untuk membantu terlaksananya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal sangat diperlukan oleh setiap organisasi, baik lembaga pemerintah maupun swasta. Sumber daya manusia yang handal dapat memiliki kinerja yang baik sehingga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja suatu organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang handal sekalipun perlu di *manage* agar memiliki kinerja yang baik dan bersifat kolektif dan merupakan kesatuan yang padu untuk mencapai suatu perusahaan.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Pendapat mengenai fungsi manajemen sumber daya manusia dikemukakan oleh Qomariah (2020), bahwa terdapat beberapa fungsi dari manajemen sumber daya manusia, yaitu:

1. Perencanaan (*Planning*), kegiatan yang dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.
2. Pengorganisasian (*Organizing*), kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan yang ada di perusahaan maupun organisasi. Misalnya dengan menetapkan pekerjaan yang harus dilakukan, membagi tugas kepada karyawan, hingga integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.
3. Pengarahan (*Directing*), kegiatan untuk mengarahkan karyawan, agar bisa bekerja sama secara efektif dan efisien.
4. Pengendalian (*Controlling*), kegiatan untuk mengendalikan semua karyawan agar mau menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengadaan Sumber Daya Manusia (*Recruitment*), kegiatan penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan.
6. Pengembangan (*Development*), proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan.
7. Kompensasi (*Compensation*), pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang, atau barang kepada karyawan. Diberikan kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang telah diberikan kepada perusahaan.
8. Pengintegrasian (*Integration*), kegiatan untuk menyatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan.
9. Pemeliharaan (*Maintenance*), kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun.
10. Kedisiplinan (*Discipline*), fungsi manajemen SDM yang terpenting. Tanpa kedisiplinan tujuan dari perusahaan akan sulit tercapai.
11. Pemberhentian (*Separation*), putusnya hubungan kerja seseorang dengan perusahaan. Pemberhentian tersebut dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan lembaga pendidikan, dan alasan lainnya.

Pendapat mengenai fungsi manajemen sumber daya manusia dikemukakan oleh Fachrurazi *et al.*, (2021) bahwa terdapat beberapa fungsi dari manajemen sumber daya manusia, yaitu:

1. Fungsi manajerial, yang meliputi:
 - a. Perencanaan. Perencanaan sumber daya manusia merupakan fungsi pertama yang harus dilaksanakan dalam suatu organisasi. Perencanaan sumber daya manusia merupakan langkah yang diambil oleh manajemen guna menjamin organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan, dan pekerjaan yang sesuai. Suatu perencanaan sumber daya manusia harus diselesaikan dengan menggunakan asumsi-asumsi, sehingga tujuan jangka panjang organisasi juga dapat diwujudkan. Peran perencanaan ini tidak hanya terpaku pada keefektifan para pekerja saja. Namun juga sebagai sarana untuk dapat menunjukkan performa terbaik. Tanpa adanya karyawan yang tepat baik dari segi strategi, kualitatif, sampai kuantitatif sekalipun, institusi dan perusahaan tidak akan mampu mempertahankan serta memajukan proyeknya di masa yang akan datang. Perencanaan SDM yang bagus akan menimbulkan sikap positif dalam diri pegawainya. Jenjang karier yang jelas, adanya pelatihan teknis dan soft skill yang berkesinambungan, serta sistem kompensasi dan insentif yang menarik membuat pegawai nyaman dalam bekerja. Mereka merasa memiliki kemampuan dan mendapat kesempatan luas untuk terus maju bertumbuh bersama perusahaan. Dengan demikian, keberadaan sumber daya manusia sangatlah penting sebagai tolok ukur keberhasilan walaupun banyak pegawai dari latar belakang yang berbeda. Mereka mampu mendorong produktivitas maupun meningkatkan daya agar tidak kalah dengan kompetitor lain.
 - b. Pengorganisasian. Pengorganisasian (*organizing*) adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki peran serta fungsi yang penting bagi tercapainya tujuan organisasi perusahaan. Sumber daya manusia di sini mencakup keseluruhan manusia yang ada di dalam organisasi perusahaan, yaitu mereka yang secara

keseluruhan terlibat dalam operasionalisasi bisnis perusahaan, dari level yang paling bawah, seperti satpam, pekerja di bagian pemrosesan barang untuk jenis perusahaan produksi, atau juga tenaga penjual langsung (*direct seller*) yang direkrut perusahaan hingga ke posisi direktur utama (*Chief Executif Officer*) yang menempati level teratas dalam bisnis perusahaan.

- c. Pengarahan. Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan. Pengarahan ini tentunya harus sesuai dengan jalur koordinasi yang ada, sehingga tidak terjadi kesalahan komunikasi dan terjalin relasi kerja yang sehat dan terarah. Hal ini juga dilakukan untuk membuat pekerjaan anggota atau sumber daya manusia lebih efektif dan juga terarah. Pengarahan juga akan berkaitan dengan fungsi *actuating* yang berarti adanya kejelasan tugas dan juga keputusan, sehingga atasan mampu mengarahkan semua anggotanya supaya bisa bekerja sama dengan efektif dan mampu mencapai tujuan organisasi sesuai dengan administrasi yang ada.
- d. Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan. Pengendalian manajemen adalah semua usaha perusahaan yang mencakup metode, prosedur dan strategi perusahaan yang mengacu pada efisiensi dan efektivitas operasional perusahaan (organisasi), agar dipatuhinya kebijakan manajemen serta tercapainya tujuan perusahaan (organisasi). Jadi, bahwa adanya pengendalian ini dalam rangka mencapai keefektifan dan keefisienan kinerja dari organisasi dengan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan dari organisasi.

2. Fungsi Operasional, yang meliputi:

- a. Pengadaan SDM. Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, perjanjian kerja, penempatan, orientasi, induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Dalam proses seleksi umumnya perusahaan akan memasang iklan-iklan lowongan kerja untuk menarik SDM eksternal (*external source*). Sedangkan, perekrutan SDM internal (*internal*

source) dilakukan dengan cara promosi-demosi atau rotasi jabatan. Perusahaan juga dapat memutasi (memindahkan) karyawannya ke salah satu cabang perusahaan di wilayah lain. Dalam proses pengadaan seleksi SDM merupakan suatu proses dalam mengidentifikasi dan memilih orang-orang dari sekelompok pelamar yang paling cocok atau yang paling memenuhi syarat untuk menduduki suatu jabatan atau posisi tertentu. Dalam proses ini, perusahaan biasanya menerapkan teknik seleksi bertingkat. Misalnya, seleksi awal adalah seleksi berkas dan latar belakang kandidat. Lalu, jika kandidat lolos seleksi berkas dan latar belakang, kandidat harus mengikuti tes psikologi dan tes wawancara. Metode seleksi bertingkat ini dinilai dapat memungkinkan perusahaan untuk mendapatkan tenaga kerja yang lebih kompeten dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

- b. Pengembangan. Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan. Pengembangan yang baik menjadi hal yang diperlukan oleh setiap perusahaan. Jika pengembangan meningkat maka pekerjaan yang dihasilkan meningkat pula. Pengembangan memberikan kesempatan pada karyawan untuk merasakan variasi pekerjaan sekaligus untuk mengetahui divisi mana karyawan tersebut cocok untuk ditempatkan, dipertimbangkan pemindahannya. Selain mengetahui tempat yang cocok untuk karyawan tersebut, namun juga rotasi berfungsi untuk mengisi kekosongan karyawan lain yang sedang cuti, ijin mendadak atau mengundurkan diri. Perusahaan tidak akan panik ketika terjadi hal-hal tadi. Dengan Metode rotasi para karyawan akan menemukan passion kerja yang mungkin lebih cocok untuk dirinya. Dan imbasnya akan baik tentu saja pada kinerjanya.
- c. Kompensasi dan proteksi (yaitu upah, intensif, tunjangan, dan K3). Kompensasi adalah pengaturan pemberian balas jasa bagi karyawan, baik yang secara langsung berupa uang, maupun tidak langsung berupa balas jasa non financial. Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mencatat bahwa kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi kepada karyawan dalam bentuk uang ataupun bukan uang (*natura*). Kompensasi diberikan kepada

karyawan sebagai hasil pekerjaan atau penghargaan atas tanggung jawab mereka dalam perusahaan. Kompensasi bisa pula menjadi sistem reward atau penghargaan dalam suatu perusahaan. Contohnya, perusahaan memberikan kompensasi kepada sales yang berhasil mencapai target penjualan. Tim sales di perusahaan makin termotivasi dan bersemangat untuk mencapai target tersebut. Kompensasi juga bisa menjadi penentuan motivasi bagi karyawan karena dapat meningkatkan kinerjanya atau justru malah membuatnya menurun. Selain itu, kompensasi juga dapat menjadi media untuk meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Namun jika tidak dikelola dengan benar, maka kompensasi bisa menjadi tidak baik. Tanpa pengelolaan kompensasi yang benar, hal ini dapat menurunkan kinerja karyawan atau bahkan membuat perusahaan kehilangan karyawan tersebut.

- d. **Pengintegrasian.** Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang paling penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang. Untuk mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan kepada yang diinginkan, manajer harus memahami sifat dan motif apa yang mendorong mereka mau bekerja pada perusahaan. Pada umumnya orang mau bekerja karena didorong oleh keinginan untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik dan rohaninya. Jadi, manajer harus berusaha memberikan balas jasa yang adil dan layak, serta memperlakukan karyawan dengan baik sebagaimana layaknya manusia. Masalah pengintegrasian adalah menyatukan keinginan karyawan dan kepentingan perusahaan, agar tercipta kerja sama yang serasi serta saling menguntungkan. *Jadi the nature of man dan the nature of organization* perlu mendapat perhatian yang sungguh-sungguh.
- e. **Pemeliharaan.** Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai karyawan

serta berpedoman kepada internal dan eksternal perusahaan. *The maintenance function of personnel is concerned primarily with preserving the physical, mental, and emotional condition of employees.* Fungsi pemeliharaan menyangkut perlindungan kondisi fisik, mental, dan emosi karyawan. Pemeliharaan adalah usaha mempertahankan dan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Pemeliharaan sumber daya manusia sebagai suatu kegiatan manajemen untuk mempertahankan stamina sumber daya manusia dalam melakukan pekerjaannya dalam perusahaan. Untuk memelihara stamina tenaga kerja maka perlu dilakukan usaha perlindungan fisik, jiwa dan raga para karyawan dari berbagai ancaman yang merugikan. Kemampuan perusahaan menjadi pedoman dan asas program pemeliharaan kesejahteraan karyawan. Jangan sampai terjadi pelaksanaan pemeliharaan karyawan yang mengakibatkan hancurnya perusahaan. Dalam pemeliharaan dibutuhkan strategi dalam pelaksanaannya, pemilihan metode yang tepat sangat penting, supaya pelaksanaannya efektif dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi perusahaan. Manajer yang cakap akan menerapkan metode yang sesuai dan efektif dalam pelaksanaan tugas-tugasnya. Pemeliharaan keamanan, kesehatan, dan sikap loyal karyawan hendaknya dengan metode yang efektif dan efisien supaya tercapai manfaat yang optimal. Upaya pemeliharaan ini perlu dilakukan terus menerus karena sumber daya manusia yang kurang mendapat perhatian dan pemeliharaan dari perusahaan akan menimbulkan masalah, semangat kerja dan prestasi karyawan akan merosot, loyalitas karyawan menurun. Jika hal ini terjadi maka akan berakibat pada tingginya tingkat kemangkiran (bolos) karyawan. Oleh karena itulah, suatu perusahaan yang ingin berkembang harus melakukan kegiatan pemeliharaan terhadap SDM yang bekerja diperusahaan. Karena pemeliharaan karyawan erat hubungannya dengan tingkat produktivitas karyawan terhadap suatu perusahaan.

- f. Kedisiplinan. Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

g. Pemberhentian. Pemberhentian (*separation*) adalah putusya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia tersebut saling berhubungan dan mendukung satu sama lain dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, produktif, dan kompetitif. Fungsi manajemen sumber daya manusia merupakan sumber daya yang benar-benar dapat dijadikan sebagai strategi dalam mencari strategi yang tepat, yaitu strategi yang unik untuk memenangkan persaingan. Untuk itu pengelola sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan menjadi sangat penting sehingga harus mendapatkan prioritas utama. Fungsi manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Fungsi manajemen sumber daya manusia diakui sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan. Tetapi untuk mengatur unsur manusia ini sangat sulit dan rumit, karena manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan sebagainya yang tidak bisa diatur sepenuhnya oleh organisasi seperti mesin, uang atau material tetapi harus diatur oleh teori-teori manajemen yang memfokuskan mengenai pengaturan peran manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal.

2.2 Perilaku Organisasi

2.2.1 Pengertian Perilaku Organisasi

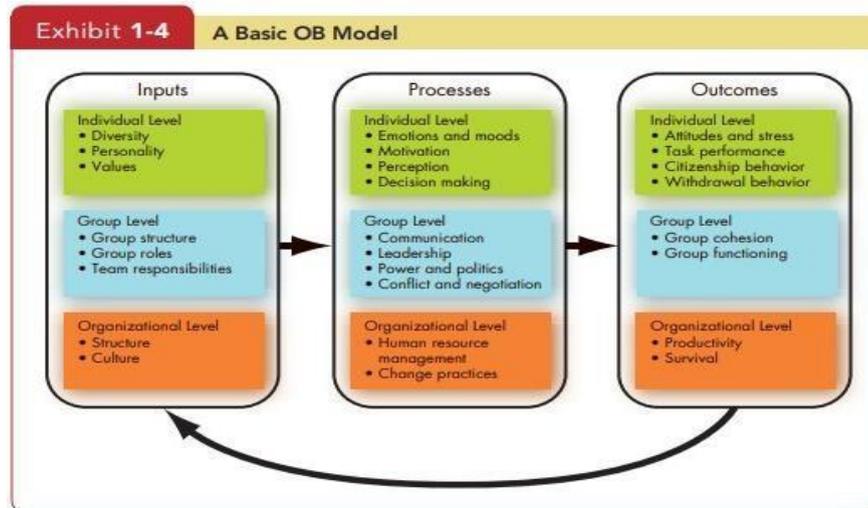
Menurut Suparyanto (2020), mengungkapkan bahwa perilaku organisasi adalah studi mengenai perilaku manusia dalam pengaturan organisasi, antar muka, antara perilaku manusia, organisasi, dan organisasi itu sendiri. Artinya, bukan hanya perilaku individu yang diamati dan diteliti, melainkan perilaku individu dalam kelompok, dan kebiasaan perilaku dalam organisasi itu pula. Sementara itu menurut Purnamasari (2016), perilaku organisasi adalah suatu studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu kelompok tertentu, baik aspek yang ditimbulkan dari pengaruh manusia terhadap organisasi begitu pula sebaliknya. Menurut Fitri (2018), perilaku organisasi adalah segala hal yang berkaitan dengan bagaimana orang bertindak dan bereaksi dalam semua jenis organisasi. Studi mengenai perilaku manusia dalam pengaturan organisasi, antarmuka, antara

perilaku manusia, dan organisasi, dan organisasi itu sendiri. Artinya, bukan hanya perilaku individu yang diamati dan diteliti, melainkan perilaku individu dalam kelompok, dan kebiasaan perilaku dalam organisasi itu pula (Gani *et al.*, 2021). Perilaku organisasi sangat penting digunakan dalam ruang lingkup keorganisasian karena dapat mengetahui karakter para pelakunya.

Perilaku organisasi merupakan suatu ilmu yang mempelajari tentang perilaku individu dalam kelompok organisasi yang berhubungan langsung dengan ilmu - ilmu yang lainnya. Organisasi merupakan suatu tempat berkumpulnya sekelompok orang yang memiliki tujuan bersama, memiliki eksistensi dalam pencapaiannya. Maka dari itu, perilaku organisasi sangat berguna bagi para pelaku organisasi untuk mengetahui sifat-sifat atau karakter apa saja yang dibutuhkan dalam berperilaku di organisasi. Dapat disimpulkan bahwa perilaku organisasi adalah studi dan pengelolaan perilaku anggota organisasi sebagai seorang individu yang memiliki karakteristik dan tujuan-tujuan, mengelola kelompok dan juga mengelola organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi.

2.2.2 Model Perilaku Organisasi

Model perilaku organisasi adalah studi tentang bagaimana individu, kelompok, dan struktur organisasi berinteraksi di dalam lingkungan kerja. Konsep ini melibatkan penelitian tentang perilaku manusia, motivasi, kepemimpinan, komunikasi, dinamika kelompok, dan banyak lagi. Model perilaku organisasi membantu dalam memahami dinamika dan kompleksitas yang terlibat dalam interaksi di tempat kerja. Teori perilaku organisasi memberikan wawasan tentang bagaimana keputusan dibuat di tingkat individu dan kelompok, serta bagaimana keputusan tersebut dipengaruhi oleh struktur organisasi, budaya, dan lingkungan. Ini membantu manajer dalam membuat keputusan yang lebih baik dan lebih informatif. Terlihat pada gambar 2.1 model perilaku organisasi yang dapat diterapkan oleh perusahaan antara lain



Gambar 2.1 Model Perilaku Organisasi

Sumber: (Robbins & Judge, 2018)

Vinet & Zhedanov (2011), mengembangkan model perilaku organisasi yang di dalamnya terdapat tiga jenis variabel, yaitu masukan, proses, dan keluaran pada tingkat analisis (individu, kelompok, dan organisasi). Model yang dikemukakan Robbins & Judge ini menggambarkan bahwa input mengarah ke proses, yang mengarah ke hasil. Model ini juga menunjukkan bahwa hasil dapat mempengaruhi input di masa yang akan datang. Berikut merupakan model perilaku organisasi:

1. Masukan (*inputs*)

Input atau masukan adalah variabel seperti kepribadian, struktur tim, dan budaya organisasi yang menggerakkan proses. Variabel-variabel ini membentuk dasar dari apa yang akan terjadi dalam organisasi di masa depan. Banyak yang harus diputuskan tentang hubungan kerja, seperti karakteristik keragaman individu, kepribadian dan nilai-nilai genetik individu, dan lingkungan masa kecil. Struktur kelompok, peran dan tanggung jawab kelompok dibagi segera sebelum atau sesudah pembentukan kelompok.

2. Proses (*Process*)

Proses adalah tindakan yang diambil individu, kelompok, dan organisasi berdasarkan masukan yang mengarah pada hasil tertentu. Pada tingkat individu, proses adalah perasaan dan suasana hati, motivasi, persepsi, dan keputusan. Di tingkat kelompok, prosesnya meliputi komunikasi, kepemimpinan, kekuasaan

dan politik, serta konflik dan negosiasi. Di tingkat organisasi, prosesnya mencakup manajemen orang dan praktik perubahan.

3. Hasil (*Outcomes*)

Hasil adalah variabel kunci yang ingin dijelaskan atau diprediksi yang dipengaruhi oleh variabel lain. Pada tingkat individu outcomes yang dihasilkan adalah sikap dan stress, kinerja tugas, perilaku kewarganegaraan, dan perilaku penarikan. Pada tingkat kelompok, berupa kohesi dan tindakan merupakan variabel dependen. Di tingkat organisasi, menjelaskan bagaimana produktivitas dan profitabilitas secara keseluruhan pada organisasi tersebut.

Menurut Suparyanto dan Rosad (2020), pendapat lain oleh model perilaku organisasi adalah studi tentang bagaimana individu, kelompok, dan struktur organisasi berinteraksi di dalam lingkungan kerja. Konsep ini melibatkan penelitian tentang perilaku manusia, motivasi, kepemimpinan, komunikasi, dinamika kelompok, dan banyak lagi. Model perilaku organisasi membantu dalam memahami dinamika dan kompleksitas yang terlibat dalam interaksi di tempat kerja ialah sebagai berikut:

1. Model Otokratik

Model Otokratik adalah model di mana keputusan dan otoritas berada di tangan seorang pemimpin atau manajer yang memiliki kendali penuh. Pemimpin dalam model ini mengambil keputusan tanpa melibatkan karyawan. Hal ini memungkinkan pemimpin untuk menjaga kendali dan efisiensi, tetapi dapat menghambat kreativitas dan partisipasi karyawan.

2. Model Katodial

Model Kastodial menekankan pada perlindungan dan kebutuhan karyawan. Perusahaan yang menerapkan model ini fokus pada kesejahteraan karyawan dan memberikan dukungan dalam hal kebutuhan dasar seperti gaji yang adil, keamanan kerja, dan manfaat karyawan. Model ini bertujuan untuk menciptakan hubungan yang stabil dan saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan.

3. Model Suportif

Model Suportif berfokus pada penciptaan lingkungan kerja yang mendukung, kolaboratif, dan memberdayakan. Perusahaan yang menerapkan model ini mendorong partisipasi karyawan, memberikan umpan balik positif, dan menciptakan budaya inklusif. Model ini mendorong komunikasi terbuka, kepercayaan, dan kerja tim yang efektif.

4. Model Kolegial

Model Kolegial mendorong partisipasi aktif dari seluruh anggota organisasi dalam pengambilan keputusan. Keputusan diambil secara kolektif melalui diskusi dan konsensus. Model ini menghargai kontribusi setiap individu dan mempromosikan rasa memiliki bersama terhadap organisasi.

5. Model Cangkakan Teori Z

Model Cangkakan Teori Z menggabungkan pendekatan manajemen Barat dan Jepang. Model ini menekankan pada komitmen jangka panjang antara perusahaan dan karyawan, pembagian tanggung jawab, pelatihan, dan perkembangan karyawan. Model ini bertujuan untuk menciptakan budaya kerja yang seimbang antara kebutuhan organisasi dan kebutuhan individu perkembangan karyawan.

Salah satu tujuan utama studi perilaku organisasi adalah untuk merevitalisasi teori organisasi dan mengembangkan konseptualisasi kehidupan organisasi yang lebih baik. Sebagai bidang multidisiplin, perilaku organisasi telah dipengaruhi oleh perkembangan di sejumlah disiplin ilmu termasuk sosiologi, psikologi, ekonomi dan teknik serta oleh pengalaman para praktisi itu sendiri. Studi Perilaku Organisasi ini sangat penting untuk memahami, memprediksi dan mengendalikan perilaku manusia dalam suatu organisasi sehingga dapat beroperasi lebih efektif.

2.3 Pengertian *Turnover Intention*

Menurut Nugraheni *et al.*, (2022) mendefinisikan *turnover* berhentinya seorang karyawan dari perusahaan tempat ia bekerja dengan sukarela, sedangkan *intention* diartikan sebagai niat yang ada pada diri individu untuk melakukan sesuatu hal. Jadi, *turnover intention* dapat didefinisikan sebagai niat seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya dan mencari pekerjaan lain yang lebih baik dalam

beberapa bulan yang akan datang. *Turnover intention* menurut Aydogdu (2011), diartikan sebagai suatu proses bagi para karyawan untuk meninggalkan perusahaan tempat ia bekerja dan dengan keluarnya ia dari perusahaan tersebut maka posisi di tempat ia bekerja harus digantikan. Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* merupakan suatu niat, intensitas, dan keinginan seorang karyawan untuk keluar dari perusahaan tempat ia bekerja, tetapi belum sampai ke tahap realisasi, yaitu benar-benar keluar dari perusahaan tempat ia bekerja. Mobley (2010), mengemukakan beberapa hal yang perlu dipahami untuk menemukan definisi umum *turnover*, antara lain:

1. *Turnover* berfokus pada penghentian atau pemisahan diri karyawan dari organisasi.
2. *Turnover* berfokus pada karyawan, dalam arti mereka yang menerima upah dari organisasi suatu kondisi yang menunjukkan keanggotaan dari organisasi sebagai suatu kondisi yang menunjukkan keanggotaan karyawan dalam organisasi.
3. Definisi umum *turnover* dapat dipakai untuk berbagai tipe organisasi dan pada berbagai macam tipe hubungan karyawan di dalam organisasi.

Turnover intention (keinginan berpindah) dapat mengarah langsung pada *turnover* karyawan nyata, Belleste (2018), menyatakan bahwa: *turnover intention refers to the intention of an employee looking for alternative work in other places and has not been implemented in a actual behavior*. Pernyataan ini menunjukkan bahwa keinginan berpindah mengacu pada maksud seorang karyawan mencari tempat pekerjaan alternatif dan belum terimplementasikan dalam perilaku sebenarnya yaitu meninggalkan organisasi (*turnover*). Beberapa orang didalam dunia bekerja, ada yang mempunyai keinginan untuk meninggalkan perusahaan atau ada beberapa pekerja yang menginginkan untuk tetap tinggal di perusahaan. Beberapa karyawan berpikir tentang meninggalkan pekerjaan tanpa rencana yang nyata, sedangkan beberapa karyawan aktif mencari pekerjaan alternatif atau sudah menemukan tawaran alternatif (Mobley, 2010). Karyawan yang masih tetap tinggal pada perusahaan dan pencari kerja, memberikan berbagai alasan mengapa mereka meninggalkan perusahaan atau tetap tinggal pada perusahaan. Sebagai contoh, beberapa karyawan berniat untuk meninggalkan atau mencari pekerjaan alternatif untuk karir mereka, dan beberapa yang lainnya memiliki alasan hubungan yang

kurang baik diantara rekan kerja dalam organisasi. Perusahaan berusaha agar karyawan tetap tinggal di perusahaan, langkah-langkah untuk mempertahankan perlu dilakukan oleh organisasi, karena saat ini karyawan dalam organisasi bersaing pada kelompok keterampilan. Solusi untuk meningkatkan retensi (mempertahankan) karyawan dilakukan dalam bentuk penetapan gaji yang bersaing, manfaat bersama, program insentif dan inisiatif serupa yang penting untuk dijalankan (Fitri, 2018). Selain itu, pembayaran insentif dalam bentuk uang atau penghargaan juga dapat meningkatkan komitmen karyawan dan kepuasan.

Peningkatan komitmen karyawan akan menjaga karyawan tetap tinggal di perusahaan, karena karyawan merasakan menjadi bagian dari organisasi. Evaluasi selanjutnya dari teori Mobley yang mendukung dasar teori ini dengan beberapa revisi misalnya ketidakpuasan kerja dapat merangsang kecenderungan perilaku untuk menarik diri yang termasuk cuti panjang atau sering tidak hadir. Mobley berpendapat bahwa perasaan tidak puas pada karyawan dapat menimbulkan pemikiran untuk keluar yang dilanjutkan dengan upaya mencari pekerjaan lain. Jika kerugian yang ditanggung akibat keluar dari pekerjaan terlalu tinggi, maka individu akan mengevaluasi kembali pekerjaannya. Jika kerugian yang akan ditanggung tidak terlalu tinggi dan ada pekerjaan lain yang lebih baik, maka ini akan mendorong karyawan untuk keluar, yang diikuti dengan keluarnya karyawan dari perusahaan itu. Tetapi jika pekerjaan lain itu tidak lebih baik, maka ini akan membuat karyawan untuk tetap bertahan pada pekerjaan semula.

2.3.1 Jenis-Jenis *Turnover*

Menurut Bahri (2017), *turnover* karyawan diklasifikasikan menjadi beberapa jenis, yaitu:

1. Berdasarkan kesediaan karyawan, *turnover* dibagi menjadi dua jenis, yaitu *turnover* secara tidak sukarela dan *turnover* secara sukarela:
 - a. *Turnover* secara tidak sukarela. Pemecatan karena kinerja yang buruk dan pelanggaran peraturan kerja. *Turnover* secara tidak sukarela dipicu oleh kebijakan organisasional, peraturan kerja dan standar kinerja yang tidak dipenuhi oleh karyawan.
 - b. *Turnover* secara sukarela. Karyawan meninggalkan perusahaan karena keinginannya sendiri. *Turnover* secara sukarela dapat disebabkan oleh banyak

faktor, termasuk peluang karir, gaji, pengawasan, geografi dan alasan pribadi atau keluarga.

2. Berdasarkan tingkat fungsionalnya, *turnover* dibagi menjadi dua jenis, yaitu *turnover* fungsional dan *turnover* disfungsional:
 - a. *Turnover* fungsional. Karyawan yang memiliki kinerja lebih rendah, individu yang kurang dapat diandalkan, atau mereka yang mengganggu rekan kerja meninggalkan organisasi.
 - b. *Turnover* disfungsional. Karyawan penting dan memiliki kinerja tinggi meninggalkan organisasi pada saat yang genting.
3. Berdasarkan bentuk pengendalian, *turnover* dibagi menjadi dua jenis, yaitu *turnover* yang tidak dapat dikendalikan dan *turnover* yang dapat dikendalikan:
 - a. *Turnover* yang tidak dapat dikendalikan. Muncul karena alasan di luar pengaruh pemberi kerja. Banyak alasan karyawan yang berhenti tidak dapat dikendalikan oleh organisasi contohnya dengan adanya perpindahan karyawan dari daerah geografis, karyawan memutuskan untuk tinggal di daerahnya karena alasan keluarga, suami atau istri yang dipisahkan dan karyawan adalah mahasiswa yang baru lulus dari perguruan tinggi.
 - b. *Turnover* yang dapat dikendalikan. Muncul karena faktor yang dapat dipengaruhi oleh pemberi kerja. Dalam *turnover* yang dapat dikendalikan, organisasi lebih mampu memelihara karyawan apabila mereka menangani persoalan karyawan yang dapat menimbulkan *turnover*.

Menurut pendapat Kharismawati & Dewi (2016) mengatakan bahwa jenis-jenis *turnover intention* adalah sebagai berikut:

1. *Voluntary Turnover*. Jenis pertama adalah *voluntary turnover* yang merupakan pengunduran diri karyawan karena dilakukan secara sukarela. Banyak alasan yang menjadikan jenis pengunduran diri ini seperti penawaran kerja yang lebih baik, pindah ke wilayah tertentu, atau suasana kerja yang kurang kondusif.
2. *Functional Turnover*. Sedangkan, untuk *functional turnover* sebenarnya berbeda dengan *voluntary turnover*. Pengertian dari *functional turnover* sendiri yaitu keadaan perusahaan yang dikarenakan diberhentikan oleh perusahaan. Biasanya perusahaan menilai karyawan tersebut tidak memiliki standar kerja yang dibutuhkan. Hal ini dilakukan oleh perusahaan, terlebih bagi perusahaan yang

sangat berorientasi pada profit. Sebuah produktivitas kerja yang bagus di dalam perusahaan akan membuat kondisi perusahaan mampu meraih tujuan dengan tepat. Oleh sebab itu ada perusahaan yang melakukan pergantian karyawan dengan melakukan *functional turnover*.

3. *Involuntary Turnover*. *Involuntary turnover* adalah perusahaan melakukan pergantian karyawan. Hal tersebut dilakukan perusahaan dalam mengatasi permasalahan efisiensi dengan cara memutuskan hubungan kerja.
4. *Dysfunctional Turnover*. Yang dimaksud dengan *dysfunctional turnover* ini sendiri adalah kondisi karyawan yang memiliki performa dan kinerja baik malah memutuskan hubungan kerja. Dengan kata lain, karyawan yang baik dan memiliki performa bagus mengundurkan diri dari perusahaan. Oleh sebab itu, *dysfunctional turnover* ini akan mengganggu produktivitas perusahaan yang malah menurun. Niat berpindah mungkin mempunyai konsekuensi serius bagi organisasi, seperti peningkatan produktivitas, kualitas, dan inovasi, menurunkan biaya rekrutmen dan pelatihan, serta mengurangi pengetahuan dan keterampilan karyawan. Oleh karena itu, organisasi harus mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan atau menurunkan niat berpindah, seperti meningkatkan kepuasan karyawan, memberikan pelatihan dan pengembangan karir, membangun lingkungan kerja yang kolaboratif dan meningkatkan komunikasi dan retensi karyawan.

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Faktor yang mempengaruhi *turnover intention* Karir *et al.*, (2022) mengatakan bahwa terdapat tiga faktor, yaitu:

1. Faktor Internal

Faktor yang berasal dari dalam perusahaan dan tidak dipengaruhi oleh faktor eksternal organisasi atau individu. Contohnya seperti insentif, gaji, dan sikap atasan.

2. Faktor eksternal

Menciptakan budaya organisasi yang positif dan kondusif. Budaya organisasi yang positif mencerminkan nilai, norma, dan perilaku yang diharapkan dari anggota organisasi. Budaya organisasi yang kondusif menciptakan suasana kerja yang harmonis, kolaboratif, dan inklusif. Organisasi dapat membangun budaya

organisasi melalui visi, misi, tujuan, filosofi, kebijakan, prosedur, simbol, ritual, atau cerita organisasi.

3. Faktor Personal

Menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi karyawan. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan dapat dicapai dengan memberikan fasilitas dan kesejahteraan yang memadai, seperti asuransi kesehatan, cuti, jam kerja yang fleksibel, program kesehatan dan keselamatan kerja, program konseling, atau program rekreasi. Organisasi juga dapat memberikan dukungan dan bantuan kepada karyawan yang mengalami masalah pribadi atau keluarga.

Menurut Steyn (2010), *Turnover intention* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, antara lain: absensi yang meningkat, mulai malas kerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, maupun keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang sangat berbeda dari biasanya. Faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adalah sebagai berikut:

1. Absensi yang meningkat

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, biasanya ditandai dengan absensi yang semakin meningkat. Tingkat tanggung jawab karyawan dalam fase ini sangat kurang dibandingkan dengan sebelumnya.

2. Mulai malas bekerja

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, akan lebih malas bekerja karena orientasi karyawan ini adalah bekerja di tempat lainnya yang dipandang lebih mampu memenuhi semua keinginan karyawan bersangkutan.

3. Peningkatan tata tertib kerja

Berbagai pelanggaran terhadap tata tertib dalam lingkungan pekerjaan sering dilakukan karyawan yang akan melakukan turnover. Karyawan lebih sering meninggalkan tempat kerja ketika jam-jam kerja berlangsung, maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya.

4. Peningkatan protes terhadap atasan

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan kepada atasan.

Materi protes yang ditekankan biasanya berhubungan dengan balas jasa atau aturan lain yang tidak sependapat dengan keinginan karyawan.

5. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya

Biasanya hal ini berlaku untuk karyawan yang karakteristik positif. Karyawan ini mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang dibebankan, dan jika perilaku positif karyawan ini meningkat jauh dan berbeda dari biasanya justru menunjukkan karyawan ini akan melakukan *turnover intention*.

2.3.3 Indikator *Turnover Intention*

Menurut Supriadi *et al.*, (2021) mengatakan bahwa indikator *turnover intention* adalah sebagai berikut:

1. Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*)

Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.

2. Memiliki keinginan yang kuat untuk meninggalkan organisasi (*Intention to quit*)

Mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

3. Kesulitan dalam Menyeimbangkan Kehidupan Kerja dan Pribadi

Salah satu akar masalah utama adalah peningkatan ketergantungan pada teknologi yang memungkinkan pekerjaan dilakukan di mana saja dan kapan saja. Meskipun ini memberikan fleksibilitas, namun seringkali juga menciptakan batas yang kabur antara waktu kerja dan waktu pribadi. Karyawan sering merasa sulit untuk 'menonaktifkan' diri dari pekerjaan, bahkan setelah jam kantor selesai, karena tekanan untuk tetap terhubung dan responsif. Ketidakseimbangan ini dapat memengaruhi kesehatan mental dan fisik individu. Stres yang disebabkan oleh ketidakseimbangan ini dapat merusak kualitas tidur, meningkatkan tingkat kelelahan, dan merusak hubungan pribadi.

2.4 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Menurut Muviana (2022), lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Sedangkan menurut Aziz (2021), lingkungan kerja fisik diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton, dan kelelahan Lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang terpenting di dalam mempengaruhi karyawan (Indriani *et al.*, 2021).

Lingkungan kerja yang nyaman membantu bekerja dan mengurangi rasa jenuh pada karyawan. Indriani *et al.*, (2021) mengungkapkan jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja dengan atasan, maupun hubungan sesama rekan kerja. Dengan lingkungan kerja yang kondusif, para karyawan memiliki semangat kerja dan produktivitas yang tinggi. Hasil dari kinerja karyawan yang menentukan pencapaian tujuan perusahaan. Pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang optimal di dalam sebuah perusahaan telah lama diakui sebagai faktor penentu dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang tidak sehat dapat berdampak negatif terhadap produktivitas serta kesejahteraan mental para pekerja. Oleh karena itu, penting bagi setiap perusahaan untuk memastikan bahwa lingkungan kerja yang mereka tawarkan memenuhi standar yang baik dan ideal bagi karyawan di perusahaan.

Menurut Kristanti (2017), “Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan - kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan”. Selanjutnya menurut Kenanga *et al.*, (2020) “lingkungan kerja adalah proses kerja dimana lingkungan saling berinteraksi menurut pola tertentu, dan masing-masing memiliki karakteristik atau nilai-nilai tertentu mengenai organisasi yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi itu berada, dan manusianya yang merupakan sentrum segalanya”. Menurut Aziz (2021), mengemukakan “Lingkungan kerja adalah lingkungan merujuk pada lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan yang berada diluar organisasi tersebut secara potensial mempengaruhi kinerja organisasi. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan menghasilkan hubungan yang positif bagi kinerja dan pencapaian tujuan perusahaan”. Karyawan memiliki persepsi mengenai lingkungan kerja yang mereka miliki, hal ini didukung dengan pernyataan Aziz (2021), “Para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik”. Pengertian lainnya disebutkan juga oleh Indriani *et al.*, (2021) dimana “Seorang Karyawan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sesuai”.

2.4.1 Faktor Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Fachrurazi *et al.*, (2021) ada beberapa faktor-faktor lingkungan kerja fisik meliputi, yaitu:

1. Rencana ruang kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja pegawai.

2. Rancangan pekerjaan

Peralatan kerja dan produser kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja pegawai.

3. Kondisi lingkungan kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

4. Tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*,

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberikan privasi bagi pegawainya. Privasi yang dimaksud adalah sebagai “keleluasaan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. *Visual privacy* berarti keleluasaan *visual* atau yang dilihat, sedangkan *acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.

Kenanga *et al.*, (2020), mengatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja fisik pada perusahaan. Karena semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dapat mempengaruhi karyawan. Beberapa faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kelembapan di tempat kerja

Kelembapan menjadi faktor berikutnya yang sangat mempengaruhi sebuah kantor. Secara umum, kelembapan berpengaruh atas kadar oksigen di dalam ruangan. Oleh karena itu, semakin lembab, kadar oksigen di dalam ruangan akan semakin sedikit yang mengakibatkan kerja menjadi tidak nyaman.

2. Temperatur di tempat kerja

Suhu di ruang kerja penting kita perhatikan. Kesalahan dalam menempatkan seseorang untuk bekerja pada suhu tertentu akan sangat membahayakan dirinya. Standar suhu di tempat kerja dan kaitannya dengan beban kerja agar tidak mengalami gangguan kesehatan. Iklim kerja bukan hanya kita bekerja dalam kondisi panas, namun juga harus memperhatikan saat suhu dingin. Sehingga yang baik bukanlah yang dingin melainkan yang sesuai dengan beban kerja.

3. Penerangan atau cahaya di tempat kerja

Penerangan atau cahaya berpengaruh besar terhadap kenyamanan di kantor. Oleh sebab itu, banyak perkantoran yang membuat jendela besar dengan sekat antar jendela yang tipis. Meski demikian, penerangan atau cahaya juga tidak boleh terlalu besar atau kecil. Apabila terlalu besar, hal tersebut akan berdampak buruk karena terlalu menyilaukan.

4. Sirkulasi udara pada tempat kerja

Sirkulasi udara berkaitan dengan jumlah oksigen di dalam ruangan. Semakin baik sirkulasi udara, jumlah oksigen di dalamnya akan semakin banyak. Bila sirkulasi udara sebuah kantor kurang, imbasnya tentu pada produktivitas karyawan.

5. Kebisingan pada tempat kerja

Tingkat kebisingan menjadi salah satu hal yang sangat perlu diperhatikan oleh sebuah perusahaan. Hal ini dikarenakan tingkat kebisingan disebabkan oleh banyak hal, di antaranya adalah langkah kaki, mesin, dan pembicaraan. Tingkat kebisingan tinggi akan berpengaruh pada ketenangan bekerja.

6. Tata warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain.

7. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM) serta mendirikan pos setempat.

Faktor-faktor lingkungan kerja fisik tersebut sangat penting untuk diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja dan kualitas kerja karyawan. Lingkungan kerja fisik yang baik dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang buruk dapat menimbulkan kelelahan, kebosanan, dan ketidaknyamanan pada karyawan.

2.4.2 Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Sebagai wujud konkret suatu hal telah terjadi tentunya dibutuhkan indikator atau bermacam gejala-gejala nyata yang dapat diamati agar suatu hal dapat dipastikan telah ada, tidak terkecuali lingkungan kerja. Indikator ini terutama sangat berkaitan dengan kesahihan evaluasi yang akan dilakukan, seperti pada evaluasi untuk

memastikan bahwa lingkungan kerja telah tersedia dengan baik dan dapat memberikan pengaruh positif pada pekerja. Menurut Muviana (2022), Indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. **Pencahayaan.** Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat, dan tanpa upaya-upaya yang tidak perlu. Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu, perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.
2. **Warna.** Warna dinding serta furniture merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.
3. **Udara.** Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu. Suhu adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Dengan demikian untuk memaksimalkan produktivitas, penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu. Manusia dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.
4. **Suara.** Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya. Bukti dari telaah-telaah tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja, sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan

mengganggu konsentrasi pegawai. Kriteria pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien.

5. Fasilitas. Fasilitas yang ada di perusahaan juga merupakan salah satu penunjang bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan. Fasilitas di tempat kerja sangat penting bagi karyawan karena dapat mempengaruhi kesejahteraan dan produktivitas mereka. Fasilitas yang baik dapat meningkatkan kepuasan karyawan, membantu perusahaan dalam merekrut dan mempertahankan tenaga kerja berkualitas serta membuat karyawan nyaman dan produktif dalam bekerja.

Indikator lingkungan kerja fisik sangat penting untuk diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja, kesehatan, kenyamanan, motivasi, dan produktivitas karyawan.

2.5 Pengertian Pengembangan Karir

Setiap Karyawan pasti mempunyai tujuan atau cita-cita dalam pekerjaannya. Kebanyakan dari mereka tidak ingin tinggal di satu tempat dalam waktu lama tanpa mempunyai pilihan untuk berpindah ke posisi yang lebih baik. Oleh karena itu, dunia usaha harus mendukung pertumbuhan karir yang efektif. Mengingat pentingnya pengembangan karir, maka hal ini perlu diterapkan pada karyawan. Nugraheni *et al.*, (2022) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah perubahan nilai-nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi pada seseorang karena dengan penambahan atau peningkatan usianya akan menjadi semakin matang. Sedangkan menurut Situmorang *et al.*, (2023) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah peningkatan – peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir. Dengan kata lain, organisasi perusahaan atau pimpinan telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karir karyawan selama bekerja. Karyawan adalah aset yang berharga, oleh sebab itu harus terus ditempa dan diberi kesempatan dan menyediakan jenjang karir yang luas agar bisa produktif dan mampu memberikan kontribusi yang baik ke perusahaan. Dengan program pengembangan karir, karyawan akan terbantu dalam memilih dan memutuskan karir apa yang akan dijalani. Manfaat lain adalah perusahaan bisa menggunakan keterampilan karyawan lebih maksimal lagi karena karyawan merasa mendapatkan lingkup kerja yang menantang serta manfaat karir.

Program pengembangan karir juga bisa membuat karyawan lebih memahami bakat, minat dan kemampuannya. Hasilnya mereka bisa memilih karir yang sesuai dengan kelebihan yang mereka punya serta "*passion*" yang dimiliki. Ujung dari pengembangan karir ini akan membuat karyawan lebih produktif, dampaknya karir dan kesejahteraan mereka juga akan meningkat. Dampak positif lainnya adalah partisipasi karyawan juga akan meningkat sehingga bisa menunjang rasa percaya diri makin baik lagi. Berdasarkan keterangan di atas, pengembangan karir adalah suatu proses untuk meningkatkan status seseorang dalam suatu organisasi serta tingkat kompetensi dan kebahagiaannya. Perusahaan harus dapat mengupayakan agar sumber daya manusia itu mampu dan mau bekerja secara optimal demi tercapainya tujuan organisasi. Manusia akan mau dan mampu bekerja dengan baik apabila ia ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan minat dan kemampuannya, serta bila ia bisa memenuhi berbagai kebutuhannya dalam melakukan pekerjaan tersebut. Salah satu hal penting yang menjadi perhatian karyawan atau sumber daya manusia di perusahaan adalah karir, karena seiring dengan perjalanan waktu setiap individu menginginkan dirinya berkembang dan ada peningkatan, dan fokus karyawan atau sumber daya manusia perusahaan adalah peningkatan karir.

Karir dapat didefinisikan sebagai rangkaian pengalaman yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang, dari posisi yang satu ke posisi yang lainnya selama masa kerjanya. Dengan terpenuhinya harapan karyawan atas karir; maka akan diperoleh feedback dari karyawan berupa motivasi, dan yang paling utama adalah kinerja. Pengembangan karir adalah salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia dalam upaya membantu individu untuk merencanakan karir mereka di masa depan dalam perusahaan bersangkutan, dengan harapan dapat membantu individu tersebut dalam mencapai pengembangan dirinya secara maksimum.

Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam merumuskan sistem pengembangan karir, diantaranya:

1. Sistem pengembangan karir hendaknya dirumuskan terpadu dengan kebijakan organisasi secara umum, khususnya menyangkut kebijakan manajemen sumber daya manusia, misalnya sistem manajemen kinerja, sistem pengembangan kompetensi.

2. Sistem pengembangan karir harus bersifat obyektif, Harus didukung data yang lengkap dan akurat, baik data struktur organisasi, jabatan, maupun kepegawaian.

2.5.1 Tujuan Pengembangan Karir

Tujuan utama dalam pengembangan karir adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan agar lebih efektif dan efisien serta memberikan hasil yang memuaskan dalam mencapai tujuan yang diharapkan organisasi. Beberapa tujuan pengembangan karir lainnya menurut Situmorang *et al.*, (2023) diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan. Pengembangan karir ini sendiri dapat membantu karyawan dan organisasi yang ada di perusahaan dalam mencapai tujuan.
2. Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai. Perusahaan membantu karyawan dalam merencanakan karir salah satunya dengan menciptakan suasana dan hubungan kesejahteraan antar karyawan agar menimbulkan karyawan dengan loyalitas yang tinggi untuk perusahaan.
3. Memperkuat hubungan antar pegawai dan perusahaan. Pengembangan karir juga dapat menciptakan relasi dan memperkuat hubungan antar pegawai dan perusahaan. Karena karyawan akan mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang diperlukan untuk maju.

Tujuan utama dalam pengembangan karir adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan agar lebih efektif dan efisien dan memberikan hasil yang memuaskan dalam mencapai tujuan yang diharapkan organisasi. Sementara itu, menurut Jumawan & Mora (2018) pengembangan karir bertujuan untuk:

1. Memberikan kepastian arah karir karyawan dalam ruang lingkup organisasi. Jenjang karir jabatan bertujuan untuk memberikan kepastian arah karir jabatan karyawan dalam kiprahnya di lingkup organisasi. Dengan adanya kepastian arah karir, karyawan dapat merencanakan dan mengembangkan karir mereka dengan lebih baik. Hal ini juga dapat membantu perusahaan dalam mempertahankan tenaga kerja berkualitas.
2. Meningkatkan daya tarik organisasi atau institusi bagi para pegawai yang berkualitas. Dalam pengembangan karir, seorang karyawan dapat membantu menyadari akan kemampuan dirinya untuk menduduki suatu jabatan tertentu

dalam perusahaan sesuai dengan potensi dan keahlian yang dimiliki dari setiap individu agar mencapai tujuan.

3. Memudahkan administrasi kepegawaian, khususnya dalam melakukan administrasi pergerakan dalam hal karir promosi, rotasi, ataupun demosi jabatan. Karyawan diberi kesempatan untuk tumbuh misalnya, melalui pelatihan-pelatihan, serta melanjutkan jenjang pendidikannya. Hal ini akan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang sesuai rencana karirnya sehingga dapat melakukan administrasi pergerakan. seperti dalam penilaian kinerja, pengelolaan jalur karir, dan perencanaan penggantian posisi karyawan.

Dengan adanya pengembangan karir, tidak hanya individu karyawan saja yang akan berkembang, namun perusahaan tempat individu tersebut bekerja pun juga akan turut berkembang ke arah yang lebih baik. Tanpa memiliki sumber daya manusia yang kompetitif, sebuah organisasi akan mengalami kemunduran dan akhirnya akan tersisih karena ketidakmampuan menghadapi pesaing. Kondisi demikian mengharuskan organisasi atau perusahaan untuk melakukan pembinaan karir bagi para karyawan, yang harus dilakukan secara berencana dan berkelanjutan.

2.5.2 Faktor yang mempengaruhi pengembangan karir

Setiap karyawan memiliki karir yang spesifik karena mereka mempunyai potensi untuk maju dalam kehidupan profesional, finansial, dan pribadi. Karena perlunya pemahaman banyak faktor yang mempengaruhi persuasi terhadap tindakan saat ini. Menurut Piedrafita *et al.*, (2020) menyebutkan ada beberapa faktor yang mempengaruhi pertumbuhan karir, di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Hubungan pegawai dan komunikasi organisasi. Dalam skenario ideal, organisasi berada dalam hubungan yang menguntungkan. Dalam sebuah perusahaan baik individu maupun organisasi mampu mencapai produktivitas kerja tingkat tinggi. Secara umum, hubungan harmonis antara individu dan organisasi sangat membantu pertumbuhan karir.
2. Kepribadian karyawan (personalitas karyawan). Manajemen karir karyawan terganggu karena adanya karyawan yang mempunyai sifat-sifat yang bersifat mengancam, seperti terlalu emosional, apatis, ambivalen, dan sifat-sifat lainnya. Karyawan yang ambisius dan menunjukkan keinginan yang kuat untuk mencapai tujuannya akan sulit mencapai kesuksesan karena mereka sendiri tidak

selaras dengan tujuannya. Kepribadian yang berkaitan dengan minat personal akan memengaruhi keberhasilan dalam pekerjaan di suatu organisasi.

3. Faktor-faktor Eksternal. Seseorang yang mempromosikan dirinya ke khalayak yang lebih luas, misalnya, mungkin akan bertengkar karena seseorang dari luar organisasi telah dikeluarkan. Faktor eksternal ini mencegah manajemen organisasi mana pun untuk mengubahnya menjadi penyebab karena campur tangan pihak luar.
4. Ukuran Organisasi. Ukuran organisasi dalam konteks ini berkaitan dengan jumlah pegawai yang dibutuhkan untuk mengelola berbagai departemen dan pekerjaan dalam organisasi, termasuk jumlah pegawai yang dibutuhkan untuk mengelola berbagai kategori pekerjaan dan jumlah pegawai. Seiring bertumbuhnya suatu organisasi, kompleksitas manajemen tingkat atas dari para karyawan juga meningkat. Namun, terdapat lebih banyak peluang untuk promosi dan rotasi karyawan.

Pengembangan karir menurut Qomariah (2020), sangat penting bagi suatu rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu. Posisi atau jabatan seseorang pekerja di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan, sebagai bagian rangkaian dari posisi atau jabatan yang ditempatinya selama masa kehidupannya. Wisudawati (2023), berpendapat bahwa pengembangan karir juga merupakan aktivitas kepegawaian yang membantu karyawan merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Faktor-faktor pengembangan karir sangat penting bagi karyawan dan perusahaan. Melalui pengembangan karir, karyawan dapat meningkatkan kemampuan pribadi mereka dan memperluas relasi. Perusahaan juga dapat menggunakan keterampilan karyawan lebih maksimal karena karyawan merasa mendapatkan lingkup kerja yang menantang.

2.5.3 Indikator Pengembangan Karir

Untuk menentukan apakah suatu variabel cukup besar, diperlukan indikator atau pasangan indikator tertentu yang dapat mewakili berbagai peristiwa geologi atau nyata yang akan berdampak buruk pada situasi yang tidak hanya terjadi pada

putaran pengembangan karier saat ini. Menurut Jumawan (2018), indikator pengembangan karir diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Kinerja karir. Ketika kinerjanya mencapai tingkat tinggi dengan mendukung inisiatif pengembangan karir lainnya, maka diasumsikan bahwa seluruh kegiatan yang terkait dengan karir akan terkena dampak positif. Oleh karena itu, kemajuan karir biasanya berfokus pada kinerja dalam kaitannya dengan kinerja dan prestasi.
2. Adaptabilitas karir. Adaptabilitas karir dapat mengetahui apa yang diharapkan dari adanya promosi, pemindahan, ataupun kesempatan berkarir lainnya dengan melakukan tugas kondusif. Tanpa adanya adaptabilitas karir karyawan mungkin tidak akan mengetahui peluang-peluang yang diperlukan guna mencapai tujuan karir.
3. Perhatian atasan terhadap pengembangan karir karyawan. Melalui jaringan hubungan pribadi antara karyawan satu dengan karyawan lainnya dan juga hubungan dengan kelompok profesional akan membentuk suatu ikatan atau jaringan kerja yang baik antara karyawan tersebut dengan karyawan lainnya ataupun dengan kelompok profesional. Jaringan tersebut pada akhirnya akan bermanfaat bagi karyawan dalam perkembangan karirnya.
4. Latar belakang pendidikan. Pendidikan merupakan indikator penting dalam pengembangan karir seseorang. Pendidikan dapat mempengaruhi kemampuan dan keterampilan seseorang dalam mencapai tujuan karirnya. Selain itu, pendidikan juga menjadi kebutuhan dasar bagi banyak perusahaan yang akan menerima seseorang untuk bekerja sesuai dengan tingkat pendidikan yang dimiliki. Oleh sebab itu, latar belakang pendidikan sangat penting.

Sedangkan menurut Yelvita (2022) indikator pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1. Rencana karir. Karyawan harus merencanakan karirnya untuk masa depan. Salah satu manfaat besar dari perencanaan karir adalah menciptakan landasan yang kuat untuk karir di masa depan. Dalam membangun rencana karir, seorang karyawan harus mengetahui kelebihan dan kekurangan, minat, bakat, dan nilai.
2. Pengembangan karir. Individu setiap karyawan harus menerima tanggung jawab atas pengembangan karir atau kemajuan karir yang dialaminya. Perkembangan

karir karyawan tidak hanya bergantung pada karyawannya saja, namun juga peran dan bimbingan dari manajer departemen human resource.

3. Peran umpan balik terhadap kinerja. Tanpa umpan balik yang mencakup upaya pengembangan karir, relatif sulit bagi karyawan untuk menghabiskan waktu bertahun-tahun persiapan yang terkadang diperlukan untuk mencapai tujuan pengembangan karir. Umpan balik ini mengkomunikasikan umpan balik positif dan negatif tentang kinerja, pelatihan, dan pengembangan karyawan.

Indikator lainnya mengenai pengembangan karir menurut Putra *et al.*, (2020) adalah sebagai berikut:

1. Kebijakan organisasi. Merupakan yang paling dominan dalam mempengaruhi pengembangan karir seseorang karyawan dalam perusahaan. Kebijakan perusahaan merupakan penentu ada tidaknya pengembangan karir dalam perusahaan. Kebijakan organisasi perusahaan penting untuk menjaga ketertiban dan efisiensi di lingkungan kerja guna memotivasi karyawan.
2. Prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan bagian penting dari pengembangan karir seorang karyawan. Karyawan yang mempunyai prestasi kerja baik dalam perusahaan biasanya mendapatkan promosi jabatan, karena prestasi kerja merupakan salah satu acuan bagi organisasi dalam melakukan pengembangan karir. Prestasi kerja karyawan dapat dinilai dari kemampuan, karakteristik atau sikap dari karyawan, hingga kesesuaian peran dalam pekerjaan yang ia miliki.
3. Latar belakang pendidikan. Latar belakang pendidikan merupakan salah satu bahan acuan bagi perusahaan untuk meningkatkan karir seorang karyawan, semakin tinggi latar belakang pendidikan seorang karyawan maka semakin besar pula harapan peningkatan karirnya, juga sebaliknya semakin rendah tingkat pendidikan seorang karyawan maka biasanya akan sulit mendapatkan pengembangan karir. Oleh sebab itu pendidikan juga penting bagi karyawan.
4. Pelatihan. Pelatihan merupakan fasilitas yang diperoleh karyawan dari perusahaan untuk dapat membantu peningkatan kualitas kerja dan karir dimasa mendatang. Pelatihan yang terfokus pada peningkatan keterampilan dan pengetahuan akan membantu karyawan meningkatkan kualitas kerja mereka.

2.5.4 Manfaat Pengembangan Karir

Manfaat pengembangan karir adalah keuntungan atau hasil positif yang diperoleh oleh karyawan dan perusahaan dari proses meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan kompetensi karyawan dalam bidang pekerjaan mereka. Kudsi *et al.*, (2018) mengatakan beberapa manfaat pengembangan karir bagi karyawan dan perusahaan adalah:

1. Meningkatkan kualifikasi pribadi, yaitu memperoleh sertifikat, gelar, atau penghargaan yang menunjukkan kemampuan dan prestasi karyawan dalam bidang tertentu.
2. Meningkatkan keterampilan teknis, yaitu mempelajari dan menguasai teknologi, metode, atau alat terbaru yang relevan dengan pekerjaan karyawan.
3. Meningkatkan peluang promosi, yaitu mendapatkan kesempatan untuk naik jabatan atau tanggung jawab yang lebih besar di perusahaan karena memiliki kualifikasi dan keterampilan yang lebih baik.
4. Meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja, yaitu menghasilkan output yang lebih banyak dan lebih baik karena karyawan memiliki kemampuan, keterampilan, dan kompetensi yang lebih tinggi.
5. Meningkatkan retensi dan mengurangi *turnover* karyawan, yaitu mempertahankan karyawan yang berbakat dan berpengalaman di perusahaan karena karyawan merasa puas dan tidak ingin pindah ke tempat lain.
6. Meningkatkan adaptabilitas dan inovasi perusahaan, yaitu mampu menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan bisnis dan menciptakan solusi-solusi baru yang kreatif karena perusahaan memiliki karyawan yang terampil.

Pengembangan karir yang direncanakan dan dilaksanakan dengan baik akan dapat menumbuhkan motivasi bagi karyawan untuk mengembangkan diri terhadap potensi yang dimiliki, membangkitkan semangat kerja. Dalam jangka panjang, pengembangan karir dapat menekan tingkat *turnover* dan membantu karyawan memilih dan memutuskan karir apa yang akan dijalani.

2.6 Pengertian Dukungan Sosial

Dukungan sosial adalah sikap mendorong atau simpati terhadap seseorang dengan beberapa cara tertentu, di antaranya memberikan nasihat, informasi, yang dapat memberikan seseorang rasa sejahtera dan rasa apa artinya menjadi seorang

individu. Seseorang dengan jaringan sosial yang lemah mengalami stres akibat melemahnya lingkungan kerja yang disebabkan oleh kurang harmonisnya hubungan antar rekan kerja. Dalam melaksanakan pekerjaannya, dapat disimpulkan adanya dukungan sosial dapat mengurangi stres sehingga tingkat *turnover* dapat diperhitungkan. Menurut Wisudawati (2023), dukungan sosial didasarkan pada tiga indikator. Mereka masing-masing adalah pasangan hidup dan keluarga, atasan, dan rekan kerja atau teman. Bagian organisasi tempat karyawan ditugaskan akan menyampaikan kepedulian dan pertimbangannya terhadap keselamatan karyawan. Seperti hubungan sosial, hubungan keluarga, dan hubungan kerja. Oleh karena itu, dalam masyarakat dengan ikatan sosial yang kuat dengan keluarga dan teman-teman, seperti dalam faktor non-kerja (misalnya keluarga dan teman-teman), kekerabatan) juga dapat mengganggu prestasi dan hasil kerja.

Menurut Opatha (2018), menyatakan bahwa dukungan sosial adalah faktor yang dapat berkontribusi dalam bentuk adaptasi positif. Ketika individu mengalami kondisi stress, dan mengalami tekanan individu akan lebih mampu mengatasi masalah tersebut. Faktor ini membuat individu merasa lebih tahan dalam mengatasi kondisi-kondisi tersebut. Dukungan sosial sangat dibutuhkan oleh siapa saja yang membutuhkan terutama orang-orang yang mengalami depresi, mempunyai ikatan sosial yang lemah Crystallography (2016), yang mempunyai hubungan dengan orang lain demi kelangsungan hidupnya ditengah-tengah masyarakat karena manusia diciptakan sebagai makhluk sosial dan saling membutuhkan dukungan.

Dukungan sosial didapatkan dari hubungan sosial yang akrab (orang tua, saudara, guru, teman sebaya, lingkungan masyarakat) atau dari keberadaan individu yang membuat individu merasa diperhatikan, dinilai dan dicintai (Nizam *et al.*, 2020). Dukungan sosial merupakan suatu perilaku spesifik atau umum yang dapat mengubah tekanan psikologis yang ditimbulkan oleh seseorang. Sebagai salah satu metode dalam coping terhadap emosi dengan membantu menilai perasaan emosi negatif. Sedangkan menurut Dhamayantie (2018), menjelaskan bahwa dukungan sosial memiliki peranan penting dalam ikatan sosial yang dapat mendeskripsikan kualitas hubungan interpersonal. Hal ini juga didukung oleh Wisudawati (2023), bahwa hubungan interpersonal memiliki aspek yang terkait dengan perhatian

emosional, informasi, penghargaan, yang bersifat instrumental yang diperoleh seseorang setelah melakukan interaksi. Serta sangat penting bagi seorang karyawan.

Seseorang dengan melakukan dukungan sosial dapat meminimalisir permasalahan psikologis manusia dengan menjalin hubungan interpersonal. Dukungan sosial mengacu pada pola persepsi seseorang yang diberikan oleh komunitas, jejaring, sosial maupun mitra konfidensial sehingga dapat membantu menyelesaikan permasalahan. Kharismawati & Dewi (2016) mengutarakan bahwa remaja lebih banyak mendapatkan dukungan sosial dari teman sebaya. Remaja menganggap teman adalah sebagai sosok figur yang dapat memahami apa yang remaja rasakan, mereka memiliki perasaan senasib, saling memahami, simpati lebih banyak diperoleh dari teman sebaya daripada orang tua. Dalam hal ini remaja lebih nyaman untuk mendengarkan keluh kesah teman sebaya sebagai wadah untuk menekan perasaan emosi negatif maupun positif dan mengurangi kecemasan. Dukungan sosial merupakan perasaan nyaman, penghargaan, perhatian, bantuan yang diterima oleh seseorang atau kelompok lain untuk dirinya.

2.6.1 Faktor Yang Mempengaruhi Dukungan Sosial

Dukungan sosial di tempat kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Berikut adalah faktor-faktor menurut Suryani (2017), yang mempengaruhi dukungan sosial ialah:

1. Kepemimpinan. Kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan dukungan sosial di tempat kerja. Gaya kepemimpinan adalah cerminan kepribadian, pengalaman, dan cara berpikir seorang pemimpin. Seorang pemimpin yang efektif tidak hanya memberikan instruksi dan tujuan, tetapi juga mengilhami dan memberikan contoh yang baik. Gaya kepemimpinan yang baik mencakup komunikasi yang jelas, dukungan dalam mengatasi hambatan, serta kemampuan untuk memotivasi dan mendorong karyawan untuk mencapai potensi terbaik mereka. Kepemimpinan yang kuat dapat menciptakan lingkungan yang aman dan memungkinkan karyawan merasa dihargai.
2. Keragaman. Keragaman dalam tim dapat meningkatkan dukungan sosial di tempat kerja. Keragaman di tempat kerja dapat membantu meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan memiliki karyawan yang berasal dari berbagai

latar belakang, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan membuat karyawan merasa dihargai. Hal ini dapat meningkatkan motivasi karyawan dan membantu mereka bekerja dengan lebih efektif.

3. Budaya Organisasi. Budaya Organisasi yang positif dan inklusif dapat meningkatkan dukungan sosial di tempat kerja. Budaya organisasi bisa menjadi sebuah norma dan nilai yang dianut oleh seluruh anggota organisasi tersebut yang nantinya dapat mempengaruhi cara mereka dalam bekerja, berperilaku dan beraktivitas.

Dukungan sosial merupakan sumber daya yang penting dalam memperkaya hubungan peran pekerjaan dan keluarga, namun penelitian-penelitian tentang interaksi positif pekerjaan keluarga sebelumnya, belum banyak mengeksplorasi peranan tersebut. Hasil penelitian sebelumnya lebih banyak mengeksplorasi interaksi positif pekerjaan keluarga seperti karakteristik personal (pendidikan, pendapatan, gender, ras) dan stres (stres pekerjaan, stres keluarga), serta keterlibatan psikologis di tempat kerja dan rumah. Oleh karena itu, dalam masyarakat dengan ikatan sosial yang kuat dengan keluarga dan teman-teman, seperti dalam budaya kolektif, faktor non-kerja (misalnya, keluarga dan teman-teman, kekerabatan, dll) juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan hasil kerja yang berkaitan dengan karyawan seperti komitmen organisasional dan niat *turnover*. Sumber dukungan sosial banyak diperoleh individu dari lingkungan sekitar. Dengan pemahaman dan kesadaran tersebut, seseorang akan mengetahui dari siapa ia akan menerima manfaat jaminan sosial sesuai dengan keadaannya.

2.6.2 Indikator Dukungan Sosial

Indikator dukungan sosial di tempat kerja menurut Suryani (2017), dapat mencakup antara lain:

1. Dukungan emosional. Dukungan emosional diberikan dalam bentuk kesadaran, kasih sayang, dan kehangatan. Dukungan emosional dapat berupa empati kepada rekan kerja lainnya ketika mengalami permasalahan. Hal ini bisa dengan menjadi pendengar yang baik dan tidak menghakimi secara sepihak saat rekan kerja bercerita tentang masalah yang dihadapinya.
2. Dukungan instrumental. Dukungan instrumental merupakan dukungan yang paling sederhana untuk didefinisikan, dukungan ini berupa bantuan secara

langsung dan nyata seperti memberi atau meminjamkan uang atau membantu meringankan tugas seseorang. Dukungan instrumental dalam bentuk bantuan langsung juga seperti memberikan saran, pelatihan, atau bimbingan. Dukungan ini bertujuan untuk membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka dengan lebih baik dan meningkatkan kinerja mereka.

3. Dukungan Keamanan informasi. Keamanan informasi adalah jenis keamanan yang datang dalam bentuk informasi atau janji. Tanda berfungsinya jaringan informasi adalah adanya informasi atau nasihat yang diberikan oleh pegawai atau penasihat. Dukungan sosial yang dirasakan oleh karyawan merupakan proses interaksi sosial dan komunikasi dalam jaringan sosial yang bergantung pada berbagai jenis hubungan, seperti hubungan sosial, hubungan keluarga, dan hubungan kerja.
4. Dukungan penghargaan. Dukungan penghargaan ini melibatkan ekspresi yang berupa pernyataan setuju dan penilaian positif terhadap ide-ide, perasaan dan performa orang lain dalam lingkup pekerjaannya.

Manusia merupakan makhluk sosial yang memiliki hubungan timbal balik dengan orang lain. Bagaimana individu satu saling memberikan bantuan kepada yang lainnya. Pemberian bantuan juga tidak hanya ketika orang lain tertimpa suatu musibah, tetapi juga ketika orang lain memperoleh kebahagiaan. Dukungan sosial dapat kita berikan sebagai wujud rasa peduli antar individu. Dukungan sosial yang diterima oleh individu biasanya berasal dari orang-orang terdekatnya atau orang yang mengerti tentang keadaannya. Hal ini dikarenakan seseorang yang telah cukup lama dekat akan lebih mudah untuk memahami dan mendapat kepercayaan dari individu. Dukungan sosial di organisasi memiliki peran penting untuk membangun lingkungan sosial yang sehat dan bersahabat. Lingkungan sosial yang sehat dan bersahabat juga akan membentuk komunikasi interpersonal yang baik (Azizah *et al.*, 2021). Hal ini akan menjadi dukungan bagi anggota organisasi ketika bekerja. Dukungan sosial membuat anggota organisasi semangat untuk melakukan pekerjaan walaupun dirasa begitu berat. Semangat dan dukungan yang diberikan pada anggota organisasi akan mampu mengubah perasaan yang semula jenuh dalam bekerja menjadi ceria dan bersemangat kembali.

2.7 Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti terdahulu memiliki peran yang sangat penting karena dapat dijadikan bahan referensi dan gambaran untuk penelitian selanjutnya. Berikut merupakan tabel 2.1 penelitian terdahulu yang dapat dijadikan referensi.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti (tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
1.	Muviana, (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan lingkungan Kerja Non-Fisik terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening	Berdasarkan hasil penelitian terkait pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik terhadap <i>Turnover Intention</i> melalui kepuasan kerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja non-fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> karyawan. Lingkungan kerja non-fisik berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> karyawan. Lingkungan kerja non-fisik berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> melalui kepuasan kerja. Hal ini	Pada penelitian sebelumnya objek penelitian ialah PT Citraraya Mandiri Motor. Sedangkan pada penelitian ini objeknya adalah PT. PLN (Persero) UPT Tanjung Karang.

No	Nama peneliti (tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
			berarti bahwa kepuasan kerja dapat menjadi variabel intervening antara lingkungan kerja non-fisik terhadap <i>Turnover Intention</i> .	
2.	Aydogdu, (2011)	<i>An Empirical Study of the Relationship Among Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention.</i>	Pada penelitian ini membahas mengenai komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> .	Pada penelitian sebelumnya variabel x yang dibahas hanya komitmen organisasi dan kepuasan kerja, sedangkan pada penelitian ini variabel x yang di bahas lingkungan kerja fisik, pengembangan karir, dan dukungan sosial terhadap <i>Turnover Intention</i> .
3.	Situmorang, (2023)	Pengaruh pengembangan karir terhadap <i>Turnover Intention</i> melalui kinerja karyawan yang dimoderasi oleh budaya organisasi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor pengembangan karir berpengaruh signifikan negatif terhadap <i>Turnover Intention</i> .	Pada penelitian sebelumnya sampel yang digunakan berjumlah 200 orang, sedangkan pada penelitian ini sampel yang digunakan berjumlah 65 orang
4.	Wisudawati, (2023)	Faktor- faktor Stres Kerja dan Dukungan Sosial terhadap <i>Turnover Intention</i> pada pekerja barista.	Variabel dukungan sosial memiliki pengaruh negatif terhadap <i>Turnover intention</i> dengan artian jika dukungan sosial naik maka <i>Turnover Intention</i> akan turun begitupun sebaliknya jika dukungan sosial turun maka <i>Turnover Intention</i> akan naik.	Pada peneliti sebelumnya membahas mengenai faktor-faktor stres kerja dan dukungan sosial terhadap <i>Turnover Intention</i> , sedangkan pada penelitian ini membahas mengenai pengaruh lingkungan kerjaa fisik, pengembangan karir, dan dukungan sosial

No	Nama peneliti (tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
				terhadap <i>Turnover Intention</i> .
5.	Lestari & Primadineska, (2021)	Pengaruh beban kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan dukungan sosial sebagai variabel pemoderasi pada pekerja millennial.	Data dalam penelitian ini merupakan data primer berupa kuesioner yang telah disebarakan kepada pekerja milenial sebanyak 100 responden. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling.	Pada penelitian sebelumnya mengambil sampel kepada pekerja milenial sebanyak 100 responden. Sedangkan pada penelitian ini sampel yang digunakan hanya 70 responden pada PT. PLN (Persero) UPT Tanjung menggunakan teknik sampling jenuh (sampling sensus).
6.	Aziz, (2021)	Pengaruh lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi pada PT Selamat Lestari Mandiri Kota Sukabumi)	Alat bantu yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS) 3.0 dengan metode Structural Equation Modeling (SEM). Hasil penelitian menunjukkan faktor yang berpengaruh secara signifikan positif yaitu Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan terhadap Kepuasan Kerja dan faktor yang mempengaruhi secara langsung signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> yaitu Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja.	Pada penelitian sebelumnya objek penelitian adalah karyawan dengan masa kerja aktif 1 sampai dengan 3 tahun, sedangkan pada penelitian ini objek penelitian seluruh karyawan yang bekerja di PT. PLN UPT Tanjung Karang, tidak menentukan masa aktif kerja.
7.	Jacobs & Roodt, (2007)	<i>The development of a knowledge sharing construct to predict turnover intentions.</i>	Metode penelitian yang dipilih ialah menggunakan metode penelitian kuantitatif korelasional yang berfokus pada hubungan korelasi, perbedaan, variasi, dan	Pada peneliti sebelumnya menggunakan skala rasio, namun pada penelitian ini menggunakan skala likert.

No	Nama peneliti (tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
			gambaran dari satu atau lebih variabel dengan tidak memberikan perlakuan. Pendekatan kuantitatif adalah metode yang berhubungan dengan angka, dengan datanya berwujud bilangan, yang selanjutnya dianalisis menggunakan statistik guna menjawab hipotesis penelitian serta memprediksi bahwa suatu variabel memengaruhi variabel lain.	

2.8 Kerangka Pemikiran

Menurut Nugraheni *et al.*, (2022) *Turnover intention* dapat didefinisikan sebagai niat seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya dan mencari pekerjaan lain yang lebih baik dalam beberapa bulan yang akan datang. Sedangkan menurut Aydogdu (2011), sebagai suatu proses bagi para karyawan untuk meninggalkan perusahaan tempat ia bekerja dan dengan keluarnya ia dari perusahaan tersebut maka posisi di tempat ia bekerja harus digantikan. *Turnover intention* dapat terjadi karena dipengaruhi lingkungan kerja fisik yang nyaman, pengembangan karir yang menjanjikan dalam perusahaan, serta dukungan sosial dari rekan kerja dan mendukung karyawan dalam bekerja, untuk mencapai kinerja yang baik.

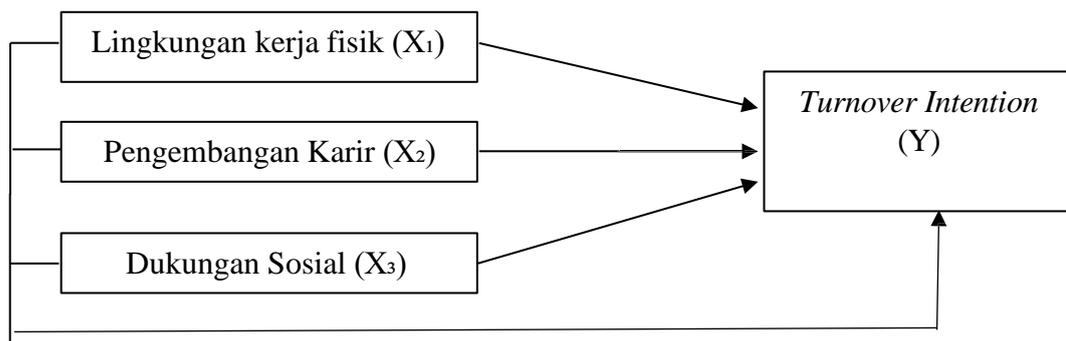
Lingkungan kerja fisik dapat diartikan Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain (Muviana, 2022). Lingkungan kerja yang baik dan sesuai bagi para karyawan tentu akan membuat karyawan nyaman dalam bekerja, sehingga keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan akan berkurang. Sebaliknya jika lingkungan kerja tidak nyaman maka akan menyebabkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Aziz (2021), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik

berpengaruh langsung secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, yang artinya semakin baik lingkungan kerjanya, maka akan membuat karyawan nyaman dalam bekerja sehingga tingkat *turnover* rendah.

Menurut Situmorang *et al.*, (2023) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah peningkatan – peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir. Dengan kata lain, organisasi perusahaan atau pimpinan telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karir karyawan selama bekerja. Kesempatan seorang untuk peluang pengembangan karir yang tersedia bagi karyawan, semakin termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik karena dengan memberikan peluang karir yang baik bagi karyawan, karyawan akan berpikir bahwa mereka akan bertahan lebih lama di perusahaan (A. I. D. Putra *et al.*, 2020). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Situmorang *et al.*, (2023) didapatkan hasil bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan dan negatif pada *turnover intention*, yang artinya semakin banyak peluang pengembangan karir yang tersedia, maka semakin rendah tingkat *turnover*. Karena semakin banyak kesempatan pengembangan karir untuk karyawan maka mereka semakin nyaman dalam bekerja, dan mengurangi keinginan karyawan untuk keluar atau pindah dari perusahaan.

Dukungan sosial merupakan sikap mendorong atau simpati terhadap seseorang dengan beberapa cara tertentu, di antaranya memberikan nasihat, informasi, yang dapat memberikan seseorang rasa sejahtera dan rasa apa artinya menjadi seorang individu (Lestari & Primadineska, 2021). Dalam sebuah organisasi atau lingkungan kerja dukungan sosial tidak hanya di tempat kerja sesama karyawan atau atasan, tetapi dukungan sosial dari keluarga juga penting. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wisudawati (2023), menunjukkan hasil bahwa dukungan sosial berpengaruh langsung secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dikatakan bahwa *turnover intention* yang rendah dapat disebabkan oleh adanya lingkungan kerja fisik yang mendukung karyawan dalam bekerja, serta pengembangan karir yang baik, adapun kerangka pemikiran penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.2



Gambar 2.2 Bagan Kerangka Pemikiran

2.9 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan di atas, maka hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ha₁ = Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik terhadap *turnover intention*.
Ho₁ = Terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik terhadap *turnover intention*.
2. Ha₂ = Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pengembangan karir terhadap *turnover intention*.
Ho₂ = Terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara variabel pengembangan karir terhadap *turnover intention*.
3. Ha₃ = Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel dukungan sosial terhadap *turnover intention*.
Ho₃ = Terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara variabel dukungan sosial terhadap *turnover intention*.
4. Ha₄ = Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik, pengembangan karir, dan dukungan sosial secara simultan terhadap *turnover intention*.
Ho₄ = Terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik, pengembangan karir, dan dukungan sosial secara simultan terhadap *turnover intention*.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanasi (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Crystallography (2016), menyatakan bahwa penelitian eksplanasi adalah penelitian yang digunakan untuk menjelaskan kedudukan-kedudukan dan variabel- variabel yang diteliti serta pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya. Pada penelitian ini digunakan dengan tujuan mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Dalam bahasa matematika dapat dinyatakan dengan "jika X maka Y", yang artinya variabel X memengaruhi variabel Y. Maka dari itu, penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh antara variabel bebas, yaitu lingkungan kerja fisik, pengembangan karir, dan dukungan sosial dengan variabel terkait yaitu *turnover intention*. Metode *explanatory research* bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal (sebab akibat atau timbal balik). Metode penelitian eksplanatori ini dapat diketahui bagaimana korelasi antara dua atau lebih variabel maupun kekuatan hubungannya dan menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Sari *et al.*, 2022). Metode pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disebar kepada responden yang merupakan karyawan PT. PLN. Pendekatan survei ini digunakan untuk mengidentifikasi pengaruh lingkungan kerja fisik, pengembangan karir, dan dukungan sosial terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. PLN.

Kuesioner akan berisi pertanyaan-pertanyaan yang dirancang untuk mengukur sejauh mana faktor-faktor tersebut memengaruhi *turnover intention*. Data yang diperoleh dari kuesioner akan dianalisis secara kuantitatif, dan analisis statistik akan digunakan untuk mengidentifikasi apakah terdapat hubungan positif yang signifikan antara pengaruh tersebut dengan *turnover intention*. Studi ini akan memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai lingkungan kerja fisik, pengembangan karir, dan dukungan sosial serta *turnover intention*.

3.2 Sumber Data

Teknik pengumpulan data adalah cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data dan keterangan-keterangan lainnya dalam penelitian terhadap masalah yang menjadi objek penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

3.2.1 Data Primer

Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh secara bertahap dari sumber dengan cara pengukuran, angket dan kuesioner yang disebar, observasi, wawancara, dan cara lainnya. Menurut Sugiyono (2018), data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data primer didapatkan melalui kegiatan wawancara dengan subjek penelitian dan dengan observasi atau pengamatan langsung di lapangan. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang diberikan kepada karyawan PT. PLN (Persero) UPT Tanjung Karang dengan pertanyaan terkait lingkungan kerja fisik, pengembangan karir, dan dukungan sosial terhadap *turnover intention*. Dari hasil penyebaran kuesioner tersebut akan menghasilkan data primer.

3.2.2 Data Sekunder

Penelitian ini juga menggunakan data sekunder. Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung melalui orang lain, laporan kantor, profil perusahaan, buku pedoman, dan lain sebagainya. Pada penelitian ini data sekunder yang digunakan diperoleh dari referensi internet, buku-buku, laporan kantor, dan jurnal penelitian terkait yang dijadikan pedoman untuk pengolahan data dalam menyempurnakan penelitian ini.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan tahap awal dalam penelitian ini. Data sekunder diperoleh melalui studi literatur dan penelusuran berbagai sumber informasi yang relevan. Penelitian pustaka dilakukan untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Pengembangan Karir, dan Dukungan Sosial terhadap *turnover intention*. Dalam tahap ini, penelitian memeriksa berbagai

penelitian terdahulu, artikel ilmiah, laporan, dan sumber daya elektronik terkait untuk memahami temuan-temuan sebelumnya dan kerangka kerja konseptual.

3.3.2 Kuesioner

Studi lapangan dilakukan dengan menggunakan metode survei melalui kuesioner. Responden penelitian adalah karyawan PT. PLN. Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan data yang cara pelaksanaannya dilakukan melalui memberi pertanyaan tertulis kepada responden untuk mendapat jawaban pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Kuesioner akan dirancang untuk mengukur persepsi dan pengalaman karyawan terkait pengaruh *turnover intention*. Kuesioner akan mencakup pertanyaan-pertanyaan terstruktur yang menggali informasi terkait keterampilan yang diperoleh, peningkatan kompetensi, serta tingkat persiapan karier. Data yang diperoleh dari kuesioner akan dianalisis secara kuantitatif menggunakan alat analisis statistik seperti perangkat lunak statistik. Hasil analisis data akan digunakan untuk mengidentifikasi pengaruh lingkungan kerja fisik, pengembangan karir dan dukungan sosial terhadap *turnover intention*. Studi ini juga akan memeriksa apakah terdapat perbedaan signifikan dalam dampak pengaruh *turnover* tersebut terhadap karyawan PT. PLN.

3.4 Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel dalam suatu penelitian perlu ditetapkan dengan tujuan agar penelitian yang dilakukan benar-benar mendapatkan data sesuai yang diharapkan. Adapun pembahasan mengenai populasi dan sampel dijelaskan seperti dibawah ini.

3.4.1 Populasi

Sugiyono (2018), menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Tujuan menjaga populasi untuk menentukan besarnya anggota sampel yang diambil dari anggota populasi sehingga kita dapat membatasi keefektifan wilayah generalisasi. Oleh karena itu, populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN UPT Tanjung Karang yang berjumlah 70 responden.

3.4.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik dari populasi yang ada. Pada penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh (sampling sensus). Pengertian sampel menurut Sugiyono (2018), adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representative (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Menurut Nizam (2020), jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada PT. PLN UPT Tanjung Karang yaitu sebanyak 70 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai sampling sensus.

3.5 Definisi Konseptual

Definisi konseptual adalah penjelasan tentang konsep-konsep yang digunakan dalam penelitian untuk memudahkan peneliti menjelaskan konsep-konsep tersebut dalam lapangan. Definisi konseptual digunakan untuk menghindari kebingungan tentang konsep yang akan dijelaskan dalam penelitian. Dalam penelitian ini, definisi konseptual yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik (X_1) merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, udara, pencahayaan dan lain-lain (Muviana, 2022).
2. Pengembangan karir (X_2) merupakan berbagai upaya yang dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan kerja karyawan untuk mewujudkan rencana karirnya melalui berbagai macam cara dan kegiatan (Jumawan, 2018).
3. Dukungan Sosial (X_3) menurut Suryani (2017), merupakan sikap mendorong atau simpati terhadap seseorang dengan beberapa cara tertentu, di antaranya memberikan nasihat, informasi, dukungan emosional yang dapat memberikan seseorang rasa sejahtera dan rasa apa artinya menjadi seorang individu.

4. *Turnover Intention* (Y) merupakan sebagai suatu proses bagi para karyawan untuk meninggalkan perusahaan tempat ia bekerja dan dengan keluarnya ia dari perusahaan tersebut maka posisi di tempat ia bekerja harus digantikan (Supriadi *et al.*, 2021).

3.6 Definisi Operasional Variabel

3.6.1 Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Berikut adalah tabel definisi operasional lingkungan kerja fisik, menurut Annisa (2015), menjelaskan beberapa aspek indikator lingkungan kerja fisik seperti terlihat pada tabel 3.1.

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel X₁

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item	Skala
1.	Lingkungan kerja fisik (X ₁)	Kenyamanan terkait lingkungan kerja fisik di perusahaan	1. Pencahayaan	1. Saya merasa di kantor pencahayaannya baik. 2. Penggunaan cahaya dengan suhu warna yang sesuai untuk kegiatan tertentu (misalnya, cahaya putih untuk pekerjaan kantor dan cahaya hangat untuk suasana yang lebih santai).	Skala likert 1 s/d 5.
			2. Udara	1. Di kantor sirkulasi udaranya baik 2. Suhu udara di kantor membuat saya nyaman dalam bekerja	
			3. Suara	1. Tidak ada kebisingan di kantor saat saya bekerja.	

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item	Skala
			4. Warna	1. Penggunaan warna cat di kantor saya baik. 2. Pemilihan warna yang berani dan cerah di ruang kolaboratif dapat membuat kreativitas dan semangat tim.	
			5. Fasilitas	1. Fasilitas yang ada di kantor menunjang pekerjaan saya 2. Lingkungan yang bersih dan rapi membuat nyaman para karyawan	

3.6.2 Variabel Pengembangan karir

Berikut adalah tabel definisi operasional untuk variabel Pengembangan Karir menurut Annisa (2015), menjelaskan beberapa aspek indikator seperti terlihat pada tabel 3.2.

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel X₂

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item	Skala
1.	Pengembangan Karir (X ₂)	Pengembangan karir merupakan berbagai upaya yang dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan an mengembangkan kemampuan kerja karyawan untuk mewujudkan rencana karirnya melalui berbagai	1. Perhatian atasan terhadap pengembangan karir karyawan. 2. Adaptabilitas karir.	1. Saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan. 1. Atasan memberikan perhatian terhadap pengembangan karir saya. 2. Saya aktif mencari peluang	Skala likert 1 s/d 5.

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item	Skala
		macam cara dan kegiatan.		promosi, rotasi pekerjaan, atau proyek-proyek baru yang dapat meningkatkan kemampuan dan penguasaan.	
			3. Latar belakang pendidikan	1. Saya selalu mengembangkan keterampilan dan pengetahuan melalui pelatihan atau kursus tambahan. 2. Saya berkesempatan untuk melanjutkan pendidikan 3. Saya memiliki latar belakang pendidikan yang baik untuk karir saya.	
			4. Kinerja karir	1. Saya memiliki pengalaman kerja yang menarik. 2. Saya menilai tingkat produktivitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan.	

3.6.3 Definisi Operasional Variabel X₃

Berikut adalah tabel definisi operasional variabel dukungan sosial. Seperti terlihat pada tabel 3.3.

Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel X₃

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item	Skala
1.	Dukungan Sosial (X ₃)	Bantuan atau dukungan yang diterima individu dari orang-orang tertentu dalam kehidupannya dan berada dalam lingkungan sosial yang membuat si penerima dihargai.	1. Dukungan emosional	1. Saya sering berbicara dengan rekan kerja tentang masalah pekerjaan atau pribadi 2. Saya merasa memiliki dukungan sosial dari atasan atau pimpinan perusahaan	Skala likert 1 s/d 5.
			2. Dukungan Instrumental	1. Saya selalu membantu atau memperoleh bantuan langsung berupa materiil dari sesama karyawan 2. Saya memiliki seseorang yang bisa saya andalkan untuk mendengarkan masalah-masalah saya di tempat kerja.	
			3. Dukungan Penghargaan	1. Saya memberikan umpan balik positif tentang kemajuan atau perbaikan yang telah dicapai oleh karyawan 2. Saya selalu memberikan atau memperoleh ungkapan	

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item	Skala
				empati, kepedulian dan perhatian dari karyawan	
			4. Dukungan keamanan informasi	1. Saya selalu memberikan informasi pekerjaan yang tidak dimengerti atau sebaliknya kepada karyawan yang membutuhkan	

3.6.4 Definisi Operasional Variabel Y

Berikut adalah tabel definisi operasional untuk variabel dependen yaitu *turnover intention*, menurut aspek indikator dalam *turnover intention* dijabarkan seperti pada tabel 3.4.

Tabel 3.4 Definisi Operasional Variabel Y

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item	Skala
1.	<i>Turnover Intention (Y)</i>	Suatu niat, dan keinginan seorang karyawan untuk keluar dari perusahaan tempat ia bekerja	1. Adanya pikiran untuk keluar dari perusahaan tersebut	1. Saya memiliki pikiran untuk keluar dari perusahaan tersebut.	Skala likert 1 s/d 5
			2. Pencarian alternatif pekerjaan	1. Saya memiliki keinginan mencari pekerjaan lain yang lebih baik di luar perusahaan 2. Saya selalu mengunjungi situs web atau platform pekerjaan	

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item	Skala
				untuk mencari peluang baru	
			3. Memiliki keinginan yang kuat untuk meninggalkan organisasi	1. Saya telah membuat rencana konkret untuk meninggalkan organisasi ini dalam waktu dekat 2. Saya telah mendiskusikan atau berbicara dengan seseorang tentang rencana untuk meninggalkan organisasi ini	
			4. Kesulitan dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi	1. Saya merasa kesulitan menjaga keseimbangan antara waktu bekerja dan waktu untuk diri sendiri	

3.7 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Sugiyono (2018), menjelaskan bahwa Skala Likert adalah alat yang digunakan untuk menilai pandangan, pemikiran, serta persepsi individu atau kelompok terhadap suatu peristiwa sosial tertentu. Dalam konteks penelitian, fenomena sosial ini telah didefinisikan dengan jelas oleh peneliti dan diacu sebagai variabel penelitian. Responden akan diminta untuk memilih salah satu opsi yang paling mencerminkan pendapat atau tingkat persetujuan mereka terhadap pernyataan yang diberikan dalam kuesioner. Penggunaan skala Likert ini diharapkan dapat memberikan data yang dapat diukur dan dianalisis dengan baik untuk menjawab

pertanyaan penelitian mengenai pengaruh pengembangan karir, lingkungan kerja fisik, dan dukungan sosial terhadap *turnover intention*.

Tabel 3.5 Skala Likert

Kode Jawaban	Keterangan Jawaban	Skor atau Bobot Jawaban
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
N	Netral	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

Sumber: Sugiyono (2018:93)

3.8 Teknik Pengujian Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik fenomena ini disebut variabel penelitian. Jumlah instrumen penelitian tergantung jumlah variabel penelitian yang ditetapkan untuk diteliti. Selain itu instrumen penelitian memegang peran penting dalam penelitian kuantitatif karena kualitas data yang digunakan dalam banyak hal ditentukan oleh kualitas instrumen yang dipergunakan. Berikut ini beberapa pengujian yang akan digunakan dalam uji instrumen penelitian.

Instrumen berfungsi sebagai alat pada waktu penelitian yang menggunakan suatu metode. Menyusun sebuah instrumen penelitian bisa dilakukan oleh peneliti jika sudah memahami metode penelitiannya. Pemahaman terhadap variabel atau hubungan antar variabel merupakan modal penting untuk menjabarkan menjadi sub variabel, indikator, deskriptor dan butir-butir instrumennya (Sugiyono, 2018).

3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas ini dimaksudkan untuk menilai valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dinyatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas adalah suatu derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Validitas sebagai salah satu derajat ketepatan atau

keandalan pengukuran instrumen mengenai isi pertanyaan (Sugiyono, 2018). Untuk menguji validitas menggunakan rumus korelasi *Product Moment Pearson*, kemudian diolah dengan menggunakan bantuan Ms. Excel dan hasilnya dianalisis menggunakan kriteria korelasi.

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

r_{xy} = Koefisien korelasi yang dicari (r_{hitung}) antara variabel X dan variabel Y

$\sum XY$ = Jumlah perkalian antara variabel x dan Y

$\sum X^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai X

$\sum Y^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai Y

$(\sum X)^2$ = Jumlah nilai X kemudian dikuadratkan

$(\sum Y)^2$ = Jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan

N = Banyaknya jumlah responden

Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka kuesioner dinyatakan valid
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka kuesioner dinyatakan tidak valid

Dalam penelitian ini dilakukan uji validitas terhadap semua item kuesioner yang telah diberikan kepada 70 responden dengan perhitungan menggunakan program SPSS versi 25. Uji validitas dilakukan dengan melihat setiap item pernyataan dari masing-masing variabel yang akan diukur valid atau tidaknya item pernyataan tersebut. Suatu item dapat dikatakan valid jika nilai r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} . Adapun r_{tabel} diperoleh dengan perhitungan *degree of freedom* (df) = $n-2$ dengan jumlah sampel (n) = 70, maka $df = 70 - 2 = 68$ dengan tingkat signifikansi 0,05 sehingga diperoleh r_{tabel} yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 0,235. Berikut merupakan hasil uji validitas terhadap 70 responden.

1. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1)

Berikut ini tabel 3.6 hasil uji validitas untuk 7 item pertanyaan pada kuesioner variabel lingkungan kerja fisik. Berikut merupakan tabel hasil uji validitas dari total sampel 70 responden.

Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Item (Lingkungan Kerja Fisik)	r_{hitung}	r_{tabel}	P Value	Kesimpulan
X1.1	0,587	0,235	0,000	Valid
X1.2	0,571	0,235	0,000	Valid
X1.3	0,572	0,235	0,000	Valid
X1.4	0,582	0,235	0,000	Valid
X1.5	0,577	0,235	0,000	Valid
X1.6	0,577	0,235	0,000	Valid
X1.7	0,570	0,235	0,000	Valid

Sumber: lampiran 3

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} (*Pearson Correlation*) lebih besar dibandingkan dengan nilai r_{tabel} , sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pada variabel lingkungan kerja fisik (X_1) valid. Dengan demikian, seluruh item kuesioner pada variabel lingkungan kerja fisik dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut karena telah terbukti valid.

2. Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (X_2)

Berikut ini tabel 3.7 hasil uji validitas untuk 6 item pertanyaan pada kuesioner variabel pengembangan karir. Berikut merupakan tabel hasil uji validitas dari total sampel 70 responden.

Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (X_2)

Item (Pengembangan Karir)	r_{hitung}	r_{tabel}	P Value	Kesimpulan
X2.1	0,583	0,235	0,000	Valid
X2.2	0,648	0,235	0,000	Valid
X2.3	0,722	0,235	0,000	Valid

X2.4	0,688	0,235	0,000	Valid
X2.5	0,623	0,235	0,000	Valid
X2.6	0,765	0,235	0,000	Valid

Sumber: lampiran 3

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} (*Pearson Correlation*) lebih besar dari r_{tabel} , sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pada variabel pengembangan karir (X_2) valid. Dengan demikian, seluruh item kuesioner pada variabel pengembangan karir dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut karena telah terbukti valid berdasarkan hasil uji validitas.

3. Hasil Uji Validitas Variabel Dukungan Sosial (X_3)

Berikut ini tabel 3.8 hasil uji validitas untuk 6 item pertanyaan pada kuesioner variabel dukungan sosial. Berikut merupakan tabel hasil uji validitas dari total sampel 70 responden.

Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Variabel Dukungan Sosial

Item (Dukungan Sosial)	r_{hitung}	r_{tabel}	P Value	Kesimpulan
X3.1	0,677	0,235	0,000	Valid
X3.2	0,696	0,235	0,000	Valid
X3.3	0,675	0,235	0,000	Valid
X3.4	0,614	0,235	0,000	Valid
X3.5	0,626	0,235	0,000	Valid
X3.6	0,599	0,235	0,000	Valid

Sumber: lampiran 3

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} (*Pearson Correlation*) lebih besar dari r_{tabel} , sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pada variabel dukungan sosial (X_3) valid. Dengan demikian, seluruh item kuesioner pada variabel dukungan sosial dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut karena telah terbukti valid berdasarkan hasil uji validitas.

4. Hasil Uji Validitas Variabel *Turnover Intention* (Y)

Berikut ini tabel 3.9 hasil uji validitas untuk 3 item pertanyaan pada kuesioner variabel *Turnover Intention*. Berikut merupakan tabel hasil uji validitas dari total sampel 70 responden.

Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Variabel *Turnover Intention*

Item (<i>Turnover Intention</i>)	r _{hitung}	r _{tabel}	P Value	Kesimpulan
Y1	0,825	0,235	0,000	Valid
Y2	0,740	0,235	0,000	Valid
Y3	0,735	0,235	0,000	Valid

Sumber: Lampiran 3

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} (*Pearson Correlation*) lebih besar dari r_{tabel}, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pada *turnover intention* (Y) valid. Dengan demikian, seluruh item kuesioner pada variabel *turnover intention* dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut karena telah terbukti valid berdasarkan hasil uji validitas.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama Sugiyono (2018). Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Koefisien *Cronbach Alpha* adalah statistik yang mengukur sejauh mana item-item dalam instrumen konsisten dalam mengukur konstruk yang sama.

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{v \frac{2}{t}} \right]$$

r₁₁ = reliabilitas instrument

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian butir atau item

v_t^2 = varian total

Uji Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan memiliki konsistensi sebagai alat ukur atau tidak. Suatu variabel dikatakan memiliki reliabilitas tinggi jika memiliki koefisien *Cronbach's alpha* sebesar $> 0,60$. Berikut ini adalah tabel 3.10 hasil uji reliabilitas lingkungan kerja fisik (X_1), Pengembangan Karir (X_2), Dukungan Sosial (X_3), dan *Turnover Intention* (Y).

Tabel 3.10 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's alpha	keterangan
1.	Lingkungan Kerja Fisik (X_1)	0,661	Reliabel
2.	Pengembangan Karir (X_2)	0,749	Reliabel
3.	Dukungan Sosial (X_3)	0,719	Reliabel
4.	<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,727	Reliabel

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan hasil reliabilitas, diketahui seluruh variabel memiliki reliabilitas tinggi. Hal ini dibuktikan dengan nilai *cronbach's alpha* diatas 0,60.

3.9 Teknik Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran awal tentang data yang dikumpulkan. Ini mencakup perhitungan statistik dasar seperti mean, median, modus, deviasi standar, dan tabel distribusi frekuensi jawaban responden untuk setiap pertanyaan dan variabel. Analisis statistik deskriptif akan memberikan pemahaman awal tentang distribusi data dan karakteristik utama dari sampel penelitian.

2. Analisis Statistik Inferensi

3.9.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda adalah suatu model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Tujuan dari analisis regresi linear berganda adalah untuk memahami sejauh mana dan dalam arah apa variabel-variabel independen

memengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini model alat analisis yang digunakan adalah uji regresi linier berganda. Dalam konteks penelitian ini, terdapat beberapa variabel bebas yaitu lingkungan kerja fisik (X_1), Pengembangan Karir (X_2), dan Dukungan Sosial (X_3), berpengaruh pada variabel terikat yaitu *Turnover Intention* (Y). Uji regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari variabel independan dan variabel dependen. Model persamaan untuk regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

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

Keterangan:

Y = *Turnover Intention*

A = Koefisien Konstanta

B = Koefisien Regresi

X_1 = Lingkungan kerja fisik

X_2 = Pengembangan karir

X_3 = Dukungan sosial

e = error

3.9.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan teknik data yang digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual memiliki distribusi normal. Novianingtyas (2016), menyatakan bahwa uji normalitas menggunakan uji P-P plot dan *Kolmogorov-Smirnov* bertujuan untuk mengevaluasi apakah data setiap variabel memiliki distribusi normal atau tidak. Jika nilai koefisien lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai koefisien kurang dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa data tidak memiliki distribusi normal (Sismoyo et al., 2021). Uji normalitas ini berguna untuk memastikan bahwa data memenuhi asumsi dasar dalam analisis statistik tertentu.

2. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Menurut Sari (2022), uji heteroskedastisitas digunakan untuk menilai apakah terdapat perbedaan varian antara residual satu observasi dengan residual lainnya dalam model regresi. Suatu model regresi dikatakan heterokedastisitas apabila penyebaran titik-titik membentuk suatu pola tertentu di sekitar angka nol, sebaliknya suatu model regresi dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas apabila titik-titik tidak membentuk pola tertentu, titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0, dan titik tidak hanya mengumpul di bawah atau di atas saja. Untuk mengevaluasi keberadaan heteroskedastisitas, diperiksa nilai signifikansi (sig) dari masing-masing variabel. Jika nilai sig $> 0,05$, dapat disimpulkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas. Pada uji ini menggunakan grafik *scatterplot*.

3. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas merupakan suatu teknik analisis data yang digunakan untuk tujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk dapat mengetahui apakah variabel independen bebas multikolonieritas dapat dilihat melalui nilai *Tolerance*, apabila nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 maka model regresi antar variabel independen bebas multikolonieritas. Selain itu dapat dilihat melalui nilai *Varian Inflation Factor* (VIF) yang apabila lebih kecil dari 10,00 maka model regresi antar variabel bebas multikolonieritas. Menurut Sugiyono (2018), uji multikolonieritas diterapkan untuk mengevaluasi apakah dalam model regresi terdapat interkorelasi antar variabel independen (X).

3.10 Uji Hipotesis

3.10.1 Uji Parsial (t)

Uji Signifikansi parsial (t) digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel bebas (X_1, X_2, X_3) terhadap variabel terikat (Y), apakah variabel X_1, X_2, X_3 (lingkungan kerja fisik, pengembangan karir, dan dukungan sosial) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y *turnover intention* secara terpisah atau parsial (Sari *et al.*, 2022). Dengan menganalisis uji parsial, peneliti dapat memahami

kontribusi relatif masing-masing variabel independen dalam memprediksi variabel dependen. Hasil uji parsial ini memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang signifikansi setiap variabel dalam konteks model regresi linear berganda. Menurut Gujarati (2003), menjelaskan rumus pengujian Uji t adalah:

$$t = \frac{\beta_n}{S\beta_n}$$

Keterangan:

β_n = Koefisien regresi masing – masing variabel

$S\beta_n$ = Standar eror masing-masing variabel

Pengujian Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh masing - masing variabel bebas terhadap variabel terikat pada tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ (tingkat kepercayaan 95%) dan derajat kebebasan $dk=(n-k-1)$ dimana k = jumlah regresi dan n = jumlah observasi (ukuran sampel). Dalam melakukan uji t, dapat digunakan penyusunan hipotesis yang akan diuji berupa hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a). Dengan cara pengujian uji parsial atau uji t adalah:

- a. H_a : Lingkungan Kerja Fisik, Pengembangan Karir dan Dukungan Sosial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.
- b. H_0 : Variabel Lingkungan Kerja Fisik, Pengembangan Karir dan Dukungan Sosial secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Dasar pengambilan keputusannya adalah:

- a. Jika $t_{hitung} > t_{table}$, maka H_0 ditolak.
- b. Jika $t_{hitung} < t_{table}$, maka H_0 diterima.

3.10.2 Uji Simultan (Uji-F)

Uji statistik F digunakan dengan tujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara simultan yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ (tingkat kepercayaan 95%), derajat kebebasan pembilang $df_1 = (n-k-1)$ serta derajat kebebasan penyebut $df_2 = (n-k)$. Dimana k yang merupakan banyaknya koefisien model regresi linear dan

n merupakan jumlah pengamatan. Adapun rumus F_{hitung} menurut Sugiyono (2018), adalah:

$$F = \frac{R^2 k}{1 - R^2} \cdot \frac{n - k - 1}{1}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

k = Jumlah variabel independen

R^2 = Koefisien korelasi ganda

Dalam melakukan uji F, dapat digunakan penyusunan hipotesis yang akan diuji berupa hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a). Dengan cara pengujian uji simultan atau uji F adalah:

- a. H_a : Variabel lingkungan kerja fisik, pengembangan karir, dan dukungan sosial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.
- b. H_0 : Variabel lingkungan kerja fisik, pengembangan karir, dan dukungan sosial secara simultan berpengaruh tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

Dasar pengambilan keputusannya adalah :

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.10.3 Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Koefisien determinasi (R^2) *Adjusted R Square* dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisa regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi (R) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, Selain itu koefisien determinasi (R) dipergunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X_1, X_2, X_3). Menurut Sugiyono (2018) berikut adalah rumus yang digunakan dalam menghitung R^2 :

$$R^2 = 1 - \frac{SSE}{SST} = 1 - \frac{\sum(y_i - \hat{y}_i)^2}{\sum(y_i - \bar{y})^2}$$

Keterangan :

SSE	= Jumlah kuadrat galat
SST	= Jumlah kuadrat total
y_i	= observasi respon ke-i
\hat{y}_i	= Ramalan respon ke-i
\bar{y}	= rata-rata

Nilai R^2 berkisar antara 0 dan 1, dan semakin tinggi nilainya, semakin baik modelnya dalam menjelaskan variasi dalam data. Semakin tinggi nilai R^2 , semakin besar proporsi variasi yang dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut. Interpretasi yang cermat terhadap R^2 akan membantu peneliti dan pembaca untuk memahami sejauh mana pengaruh kombinasi lingkungan kerja fisik, pengembangan karir, dan dukungan sosial terhadap variabel dependen, yaitu *turnover intention*.

Tabel 3.6 Pedoman Interpretasi Koefisien Determinasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000-0,199	Sangat Rendah
0,200-0,399	Rendah
0,400-0,599	Sedang
0,600-0,799	Kuat
0,800-1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2018)

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah, hipotesis, dan analisis data yang dilakukan dengan bantuan SPSS 25 mengenai pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Pengembangan Karir, dan Dukungan Sosial terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. PLN (Persero) maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. PLN UPT Tanjung Karang. Berdasarkan tujuh pertanyaan yang diberikan kepada responden mengenai variabel lingkungan kerja fisik, nilai rata-rata tertinggi terletak pada dimensi fasilitas yang nyaman di kantor dengan pernyataan “fasilitas yang ada di kantor menunjang pekerjaan saya”. Dalam hal ini fasilitas yang memadai dapat membantu karyawan bekerja lebih efisien dan efektif, namun walaupun lingkungan kerja fisik baik, tetapi malah meningkatkan *turnover intention* ada faktor-faktor lain seperti hubungan dengan atasan, kebijakan perusahaan, peluang karir, atau keseimbangan kerja-hidup mungkin lebih penting bagi karyawan. Jika faktor-faktor non-fisik ini bermasalah, karyawan bisa merasa tidak puas meskipun lingkungan kerja fisik mendukung, sehingga meningkatkan *turnover intention*.
2. Variabel pengembangan karir secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. PLN UPT Tanjung Karang. Berdasarkan enam pertanyaan yang diberikan kepada responden mengenai variabel pengembangan karir, nilai rata-rata tertinggi pada indikator hubungan yang baik dengan atasan dan aktif mencari peluang promosi dengan pernyataan “saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan” dan “Saya aktif mencari peluang promosi, yang dapat meningkatkan kemampuan dan penguasaan” dalam aspek

ini karyawan PT. PLN UPT Tanjung Karang merasa bahwa memiliki hubungan yang baik dengan para atasan. Dengan menjaga hubungan yang baik akan membuat karyawan merasa lebih akrab dan memiliki koneksi yang baik untuk mengembangkan karir mereka di perusahaan dan mereka aktif dalam mencari peluang promosi yang mampu membuat karir mereka dalam perusahaan menjadi berkembang.

3. Variabel dukungan sosial secara parsial tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT. PLN UPT Tanjung Karang. Jika dukungan sosial tidak berpengaruh signifikan, ini berarti bahwa hubungan interpersonal atau dukungan dari rekan kerja dan atasan tidak cukup penting bagi karyawan dalam keputusan mereka untuk tetap atau keluar dari pekerjaan. Mereka lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti gaji, kesempatan pengembangan karir, atau tantangan pekerjaan.
4. Secara simultan lingkungan kerja fisik, pengembangan karir, dan dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. PLN UPT Tanjung Karang. Lingkungan kerja fisik, pengembangan karir, dan dukungan sosial merupakan faktor yang mempengaruhi *turnover intention*. Untuk membuat para karyawan loyal kepada perusahaan dan tidak memiliki niat untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*) maka perusahaan harus mampu menjaga stabilitas para karyawannya, seperti lingkungan kerja fisik yang nyaman, kejelasan pengembangan karir bagi karyawan, serta dukungan sosial dari para karyawan yang saling suportif dan baik sehingga membuat karyawan nyaman dalam bekerja.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis dan simpulan yang berkaitan dengan penelitian ini maka saran-saran yang dapat diajukan oleh peneliti yaitu sebagai berikut:

1. Bagi PT. PLN UPT Tanjung Karang

Kepada PT. PLN UPT Tanjung Karang sebaiknya perlu meningkatkan program pengembangan karir untuk memberikan lebih banyak kesempatan bagi karyawan untuk belajar dan tumbuh di dalam perusahaan. Memberikan peluang rotasi pekerjaan, promosi internal, dan pelatihan berkelanjutan dapat meningkatkan rasa kepemilikan karyawan terhadap perusahaan dan menurunkan *turnover intention*. Membangun budaya kerja yang mendukung kolaborasi dan komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan adalah kunci dalam menurunkan *turnover intention*. Program yang fokus pada mentoring, bimbingan karir, dan pengakuan atas prestasi karyawan bisa memperkuat ikatan sosial di tempat kerja. Menerapkan sistem penghargaan yang transparan dan adil untuk mengakui kontribusi karyawan dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Reward tidak selalu harus berupa finansial, tetapi juga pengakuan atas pencapaian kerja.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, Pertimbangkan untuk meneliti variabel lain yang mungkin mempengaruhi *turnover intention*, seperti kompensasi dan manfaat, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, atau keseimbangan kehidupan kerja. Ini akan memberikan pandangan yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention*. Pertimbangkan untuk membandingkan *turnover intention* antara berbagai unit atau regional di PT. PLN atau antara BUMN lainnya untuk melihat apakah ada perbedaan yang signifikan dan apa penyebabnya. Perbandingan ini dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang kondisi yang spesifik di setiap lokasi atau unit. Dengan mempertimbangkan saran-saran ini, peneliti selanjutnya dapat memperdalam pemahaman tentang *turnover intention* dan memberikan kontribusi yang lebih besar pada literatur dan praktik manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini Fauzia. (2019). Buku Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Surabaya: Penerbit Zifatama* (Issue May 2008).
- Annisa, N. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *EJournal Administrasi Negara*, 3 (5), 2015 : 1452-1463, 3(5), 1452–1463. ejournal.an.fisip.unmul.ac.id
- Aydogdu, S. & asikgil. (2011). An Empirical Study of the Relationship Among Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention. *International Review of Management and Marketing*, 1(3), 43–53. www.econjournals.com
- Aziz, M. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kinerja Karyawan Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Selmat Lestari Mandiri Kota Sukabumi). *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 9(2), 229–237. <https://doi.org/10.31846/jae.v9i2.383>
- Azizah, S. F., Samsudin, A., & Ramdan, A. M. (2021). Peran Dukungan Sosial dan Job Insecurity Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Hotel di Tengah Pandemi Covid-19. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(1), 133. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i1.13149>
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (BPJS Ketenagakerjaan Cabang Belawan). *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Belete, A. (2018). Turnover Intention Influencing Factors of Employees: An Empirical Work Review. *Journal of Entrepreneurship & Organization Management*, 07(03), 3–7. <https://doi.org/10.4172/2169-026x.1000253>
- Bintoro. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Collins, R. (1993). Book Reviews : R.S. Schuler, P.J. Dowling, J.P. Smart and V.L.

- Huber (1992) *Human Resource Management in Australia* (2nd edn) Sydney: Harper Educational. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 31(1), 109–110. doi:10.1177/103841119303, R. (1992). Schuler, P.J. Dowling, J.P. Smart and V.L. Huber. 109–110.
- Crystallography, X. D. (2016). *Turnover Intention pada Karyawan*. 2012, 1–23.
- Dhamayantie, E. (2018). Peranan Dukungan Sosial Pada Interaksi Positif Pekerjaan-Keluarga Dan Kepuasan Hidup. *Ekuitas (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 18(2), 181–200.
<https://doi.org/10.24034/j25485024.y2014.v18.i2.142>
- Fachrurazi, F., Harto, B., & Dwijayanti, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Konsep)* (Issue December).
- Fikri, K., Kusumah, A., Zaki, H., & Setianingsih, R. (2022). *Memahami Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) I* (Issue October).
- Fitri, F. (2018). Perilaku Organisasi Dan Kepemimpinan Sebagai Sebuah Sistem. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 484–497.
<https://doi.org/10.35673/ajmpi.v6i1.277>
- Gani, N. A., Priharta, A., & Purnamasari, A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada Perusahaan Tambang di Kalimantan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(2), 579–588.
<https://doi.org/10.47668/pkwu.v10i2.444>
- Gani, N. A., Utama, R. E., Jaharuddin, & Andry, P. (2021). *Perilaku Organisasi Pdf* (Issue May). <https://www.researchgate.net/publication/351880570>
- Hartini, Sudirman, A., & Wardhana, A. (2021). MSDM (Digitalisasi Human Resources). In *Media Sains Indonesia* (Issue February).
- Hemdi, M. A., & Nasurdin, A. M. (2006). Predicting Turnover Intentions of Hotel Employees: The Influence of Employee Development Human Resource Management Practices and Trust in Organization. *Gadjah Mada International Journal of Business*, 8(1), 21. <https://doi.org/10.22146/gamaijb.5625>
- Indriani, V., Siregar, Y. I., & Syahril, S. (2021). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap tindakan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di PT. Mitra Bumi. *Sehati: Jurnal Kesehatan*, 1(2), 47–56.
<https://doi.org/10.52364/sehati.v1i2.6>

- Jacobs, E., & Roodt, G. (2007). The development of a knowledge sharing construct to predict turnover intentions. *Aslib Proceedings: New Information Perspectives*, 59(3), 229–248. <https://doi.org/10.1108/00012530710752034>
- Jumawan, J., & Mora, M. T. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Korporasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi Uniat*, 3(3), 343–352. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v3i3.153>
- Karir, P. P., Stress, D., Terhadap, K., Balqis, A., Yumna, A., & Setiawati, T. (2022). *Artikel Hasil Penelitian Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta*. 01(05), 157–171. <https://journal.uui.ac.id/selma/index>
- Kenanga, V., Wangi, N. A. N., Bahiroh, E., & Imron, A. L. I. (2020). Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja , Beban Kerja , *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 40–50.
- Kerja, P. S., Kerja, B., Lingkungan, D. A. N., & Terhadap, K. (2010). *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pegawai Outsourcing Di Kantor Satpol Pp Kabupaten Kebumen*. 1–8.
- Kharismawati, D. A. P., & Dewi, I. G. A. M. (2016). *Pengaruh Komitmen Organisasional, Dukungan Sosial, Dan Iklim Etika Terhadap Turnover Intention* (Vol. 5, Issue 2).
- Kristanti, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stres Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Bersama Samsat Mojokerto Kota). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 1–10. <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/18108>
- Kudsi, M. R., Riadi, S. S., & AS, D. L. (2018). Pengaruh pengembangan karir dan sistem insentif terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 9(2), 85. <https://doi.org/10.29264/jmmn.v9i2.1977>
- Kurniawan, H., Kurniasih, N., & Yuzianah, D. (2023). Enhancing Problem-Solving Skills in Mathematics: Applying LDMAT and SRL for Students with Learning Difficulties. *Jurnal Gantang*, 8(1), 21–35. <https://doi.org/10.31629/jg.v8i1.5647>

- Lestari, G. F., & Primadineska, R. W. (2021). Pengaruh beban kerja terhadap turnover intention dengan dukungan sosial sebagai variabel pemoderasi pada pekerja milenial. *Cakrawangsa Bisnis*, 2(1), 11–20.
- Mobley. (2010). Intermediate Linkages In The Relationship Between Job Satisfaction And Employee Turnover. *Dimensi Interior*, 8(1), 44–51.
- Muryani, E., Sulistiarini, E. B., Prihatiningsih, T. S., Karwanto, Ramadhana, M. R., Heriteluna, M., Maghfur, I., Hastuti, P., Sofwan, Ahdiyati, M., Desembrianita, E., & Purnomo, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Issue February). https://books.google.co.id/books?id=D_tjEAAAQBAJ
- Muviana, L. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non-Fisik terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 10(No. 2), 394–407.
- Nizam, M. F., Mufidah, E., & Fibriyani, V. (2020). Pengaruh Orientasi Kewirausahaan Inovasi Produk Dan Keunggulan Bersaing Terhadap Pemasaran Umkm. *Jurnal EMA*, 5(2), 100–109. <https://doi.org/10.47335/ema.v5i2.55>
- Novianingtyas. (2016). Hubungan Kompetensi Bidang Keahlian Ilmu Ukur Tanah Dan Self Confidence Dengan Kesiapan Kerja Di Industri Jasa Konstruksi. *Pengaruh Penggunaan Pasta Labu Kuning (Cucurbita Moschata) Untuk Substitusi Tepung Terigu Dengan Penambahan Tepung Angkak Dalam Pembuatan Mie Kering*, 15(1), 165–175.
- Nugraheni, R. T. H., Winarsunu, T., & Pertiwi, R. E. (2022). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan. *Cognicia*, 10(2), 99–105. <https://doi.org/10.22219/cognicia.v10i2.22466>
- Opatha, H. H. D. N. P. (2018). Human Resource Management : Personnel Human Resource Management. In *Mismain.Bsa.Kent.Edu* (Vol. 6, Issue January 2009). <https://open.umn.edu/opentextbooks/BookDetail.aspx?bookId=71>
- Piedrafita, G., Varma, S., Castro, C., Messner, C., Szyrwiell, L., Griffin, J., & Ralser, M. (2020). Single Amino Acid-Promoted Reactions Link A Non-Enzymatic Chemical Network To The Early Evolution Of Enzymatic Pentose Phosphate Pathway. *BioRxiv*, 1–25.
- Purnamasari, H. (2016). Perilaku Organisasi Dalam Pelayanan Administrasi

- Kependudukan. *Urnal Politikom Indonesiana*, 1(1), 154–163.
- Putra, A. A. M. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv. Bali *Values*, 3, 540–551. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/view/4918>
- 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. <https://doi.org/10.32528/ins.v16i1.2005>
- Qomariah, N. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Studi Empiris). In *CV. Pustaka Abadi* (Issue November). <https://www.researchgate.net/publication/356291163%0AManajemen>
- Sari, M., Rachman, H., Juli Astuti, N., Win Afgani, M., & Abdullah Siroj, R. (2022). Explanatory Survey dalam Metode Penelitian Deskriptif Kuantitatif. *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer*, 3(01), 10–16. <https://doi.org/10.47709/jpsk.v3i01.1953>
- Sismoyo, S., Santosa, B., & Sayuti, M. (2021). The Effect of Work Motivation, Learning Achievement, and Work Practice Results on Work Readiness. *Eduvest - Journal of Universal Studies*, 1(5), 360–372. <https://doi.org/10.36418/edv.v1i5.70>
- Situmorang, N., Ramli, A. H., & Reza, H. K. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Melalui Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Budaya Organisasi. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(3), 633. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i3.890>
- Steyn, M. (2010). Innovative Issues and Approaches in Social Sciences (IIASS). *Innovative Issues and Approaches in Social Sciences*, 3(3), 50–82. <http://www.iiass.com/pdf/IIASS-2010-no3-art03.pdf>
- Sugiyono. (2018). Buku Metode Penelitian. In *Metode Penelitian* (pp. 32–41).
- Suparyanto dan Rosad. (2020). Konsep Dasar Perilaku. *Jurnal Agama Islam*, 5(3), 248–253. <https://www.researchgate.net/publication/372286595>
- Supriadi, K., Trang, I., & Rogi, M. (2021). Analisis Faktor-Faktor yang menyebabkan Turnover Intention Di PT Sinar Galesong Prima Cabang Boulev

- Manado. *Jurnal EMBA*, 9(3), 1215–1224.
- Suryani, C. (2017). Dukungan Sosial di Media Sosial. *Bunga Rampai Komunikasi Indonesia*, 251–261. <http://repository.uksw.edu/handle/123456789/13386>
- Ussu, M., Nelwan, O. S., & Saerang, R. T. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Profesionalisme Dan Komitmen Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Massindo Sinar Pratama Tbk. Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(1), 601–612. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i1.45129>
- Vinet, L., & Zhedanov, A. (2011). A “missing” family of classical orthogonal polynomials. In *Journal of Physics A: Mathematical and Theoretical* (Vol. 44, Issue 8). <https://doi.org/10.1088/1751-8113/44/8/085201>
- Waskito, M., & Putri, A. R. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Office Pt Cipta Nugraha Contrindo. *Kinerja*, 4(1), 111–122. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v4i1.1799>
- Wisudawati, W. N. (2023). *Stres Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Turnover Intention pada Pekerja Barista*. 15(1), 24–41.
- Yelvita, F. S. (2022). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. 3(8.5.2017), 2003–2005.