

**PENGARUH STRESS KERJA DAN PENGEMBANGAN  
KARIR TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN  
PT. X JAKARTA SELATAN**



**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar  
Sarjana Manajemen

Oleh :

**Jonathan Arvin Hadelie**

**6032001051**

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN**

**FAKULTAS EKONOMI**

**PROGRAM SARJANA MANAJEMEN**

**Terakreditasi Unggul oleh LAMEMBA No.**

**720/DE/A.5/AR.10/IX/2023**

**BANDUNG**

**2024**

**THE INFLUENCE OF JOB STRESS AND CAREER  
DEVELOPMENT ON EMPLOYEE *TURNOVER INTENTION*  
OF PT. X SOUTH JAKARTA**



**UNDERGRADUATED THESIS**

Submitted to complete part of the requirement for  
Bachelor's Degree in Management

By :

**Jonathan Arvin Hadelie**  
6032001051

**PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY  
FACULTY OF ECONOMICS  
PROGRAM IN MANAGEMENT  
Accredited by LAMEMBA No.  
720/DE/A.5/AR.10/IX/2023  
BANDUNG  
2024**

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
**PROGRAM SARJANA MANAJEMEN**



**PERSETUJUAN SKRIPSI**

**PENGARUH STRESS KERJA DAN PENGEMBANGAN  
KARIR TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN  
PT. X JAKARTA SELATAN**

Oleh :

Jonathan Arvin Hadelie

6032001051

Bandung, 22 Juli 2024

Ketua Program Studi Manajemen

Katlea Fitriani, S.T., M.S.M., CIPM

Dosen Pembimbing Skripsi

Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si.

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama : Jonathan Arvin Hadelie  
Tempat, tanggal lahir : Depok, 20 Juni 2002  
Nomor Pokok Mahasiswa (NPM) : 6032001051  
Program Studi : Manajemen  
Jenis Naskah : Skripsi

Menyatakan skripsi dengan judul:

### **PENGARUH STRESS KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PT. X JAKARTA SELATAN**

Yang telah diselesaikan di bawah bimbingan: Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si.

Adalah benar-benar karya tulis saya sendiri:

1. Apapun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas telah saya ungkap dan tandai.
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut, plagiat (*plagiarism*) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak keserjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan oleh pihak mana pun.

Pasal 25 Ayat (2) UU No. 20 Tahun 2003: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya. Pasal 70 Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan perkara yang lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta.

Bandung,

Dinyatakan tanggal : 3 Juli 2024

Pembuat pernyataan:



(Jonathan Arvin Hadelie)

## ABSTRAK

Truk merupakan salah satu kendaraan andalan para pengusaha atau pelaku bisnis, hal ini dikarenakan truk dapat mengangkut muatan yang sangat berat untuk jarak yang sangat jauh, salah satu jenis truk yang sering digunakan adalah *heavy truck*. Pada negara Indonesia terdapat beberapa *dealership* yang mendistribusikan *heavy truck*, salah satu perusahaan tersebut adalah perusahaan PT. X yang berlokasi di Jakarta selatan. Perusahaan PT.X perlu untuk tetap menjaga karyawannya agar tetap tinggal pada perusahaan untuk mengurangi jumlah *turnover* yang cukup tinggi. Pada PT. X Jakarta Selatan *turnover intention* disebabkan oleh beberapa faktor yaitu stress kerja dan Pengembangan Karir. Stress kerja yang timbul pada sebuah organisasi memang tidak dapat dihindari, tetapi stress kerja jika dapat dikelola dengan baik maka akan menjadi pendorong serta mampu meningkatkan frekuensi kerja dari para karyawan. Faktor lainnya yang mempengaruhi *turnover intention* pada PT. X Jakarta Selatan adalah Pengembangan Karir. Pengembangan Karir dapat diartikan sebagai sebuah upaya dari manajemen sumber daya manusia yang dilakukan untuk membantu para karyawan merencanakan jenjang karir mereka di tempat mereka bekerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh stress kerja dan pengembangan karir terhadap *turnover intention* karyawan PT. X Jakarta Selatan.

Penelitian ini menggunakan tiga variabel, yaitu dua variabel independen (X) dan satu variabel dependen (Y). Variabel independen yang digunakan pada penelitian ini adalah stress kerja (X1) dan pengembangan karir (X2), variabel dependen yang digunakan pada penelitian ini adalah *turnover intention*. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah kausal dengan metode kuantitatif dan menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian. Kuesioner akan dibagikan kepada 50 karyawan *non manager* PT. X Jakarta Selatan. Kuesioner terbagi kedalam empat bagian, bagian satu berisi tentang data responden yang terdiri dari 8 pernyataan, bagian kedua berisi pernyataan tentang stress kerja sebanyak 14 pernyataan, bagian ketiga berisi pernyataan tentang pengembangan karir sebanyak 16 pernyataan dan bagian keempat berisi pernyataan tentang *turnover intention* sebanyak 18 pernyataan. Hasil kuesioner akan diuji menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier berganda, Uji koefisien determinasi, Uji signifikansi simultan. Pengolahan data dibantu dengan program IBS SPSS Statistics version 23 untuk menganalisis hasil kuesioner yang didapatkan dari responden.

Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan oleh peneliti, didapatkan hasil bahwa variabel stress kerja mempengaruhi *turnover intention* secara positif dan signifikan dengan nilai  $\beta$  sebesar .607. Hasil lain menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. Hasil pengolahan data lainnya menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji regresi linier berganda didapatkan hasil nilai  $\beta$  sebesar .607 untuk variabel stress kerja dan nilai  $\beta$  sebesar -.172 untuk variabel pengembangan karir dan nilai signifikansi .000 untuk variabel stress kerja dan nilai signifikansi .162 untuk variabel pengembangan karir. *R Square* memiliki nilai 0.581 yang menunjukkan bahwa tingkat pengaruh stress kerja dan pengembangan karir secara Bersama memiliki pengaruh 58% terhadap *turnover intention*. Nilai  $F$ -hitung  $>$   $F$ -tabel = 32.612  $>$  3.195 dan nilai Sig. = .000  $<$  .05. Oleh karena itu, berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa stress kerja dan pengembangan karir secara bersama – sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*.

**Kata Kunci** – Stress Kerja, Pengembangan Karir, *Turnover Intention*

## ABSTRACT

Trucks are one of the mainstay vehicles for entrepreneurs or business people, this is because trucks can carry very heavy loads over very long distances, one type of truck that is often used is the heavy truck. In Indonesia there are several dealers who distribute heavy trucks, one of these companies is the company PT. X which is located in South Jakarta. It is necessary for PT. X to keep employees staying with the company to reduce the number of turnover which is quite high. At PT. X South Jakarta turnover intention is caused by several factors, namely work stress and career development. Work stress that arises in an organization cannot be avoided, but if work stress is managed well it will become a driving force and be able to increase the frequency of work of employees. Other factors that influence the desire to move from PT. X South Jakarta is Career Development. Career Development can be interpreted as a human resource management effort carried out to help employees plan their career paths where they work. The aim of this research is to find out the influence of job stress and career development on employee turnover intention of PT. X South Jakarta.

This research uses three variables, namely two independent variables (X) and one dependent variable (Y). The independent variables used in this research are work stress (X1) and career development (X2), the dependent variable used in this research is turnover intention. The method used in this research is causal with quantitative methods and uses a questionnaire as a research instrument. Questionnaires will be distributed to 50 non-manager employees of PT. X South Jakarta. The questionnaire is divided into four parts, part one contains 8 statements about respondent data, the second part contains 14 statements about work stress, the third part contains 16 statements about career development and the fourth part contains 18 statements about turnover intention. . The results of the questionnaire will be tested using the normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression test, coefficient of determination test, simultaneous significance test. Data processing was assisted by the IBS SPSS Statistics version 23 program to analyze the questionnaire results obtained from respondents.

Based on the results of data processing carried out by researchers, the results obtained were that the work stress variable influenced turnover intention positively and significantly with a  $\beta$  value of .263. Other results show that the career development variables have no influence on turnover intention. The results of other data processing show that based on the results of the multiple linear regression test, a  $\beta$  value of .607 was obtained for the work stress variable and a  $\beta$  value of -.172 for the career development variable and a significance value of .000 for the work stress variable and a significance value of .162 for the career development variable. which means less than 0.05. R Square has a value of 0.581 which shows that the level of influence of work stress and career development together has a 58% influence on turnover intention. F-count value  $>$  F-table = 32.612  $>$  3.195 and Sig value. = .000  $<$  .0.05. Therefore, based on these results, it can be concluded that work stress and career development together have a significant influence on turnover intention.

**Keywords** – Job Stress, Career Development, Turnover Intention

## KATA PENGANTAR

Puji syukur dan hormat saya panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa karena atas rahmat dan karunia -Nya penulis telah diberikan kesehatan, kekuatan dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas akhir berupa skripsi yang berjudul “Pengaruh Stress Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. X Jakarta Selatan”. Penulisan skripsi ini bertujuan untuk menyelesaikan pendidikan strata satu di program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Katolik Parahyangan, Bandung.

Dalam proses penyelesaian skripsi ini, penulis menyadari masih banyak kekurangan serta hambatan sehingga skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Tetapi dengan adanya bantuan, bimbingan dan doa dari berbagai pihak. Penuli mampu untuk menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih sedalam – dalamnya kepada:

1. Kedua orang tua penulis yaitu Renly Hadelie dan Yena yang sudah memberikan doa dan dukungan tanpa henti setiap harinya kepada penulis sehingga penulis mampu untuk menyelesaikan pendidikan dan mendapatkan gelar Sarjana Manajemen.
2. Kedua Kakak penulis yaitu Yohan Davin Hadelie dan Jessie Vania yang sudah memberikan doa dan dukungan setiap harinya serta menjadi tempat bercerita selama penulis mengerjakan skripsi ini dari awal hingga selesai.
3. Ibu Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si. Selaku dosen pembimbing penulis yang selalu sabar dan memberikan masukan selama penulis mengerjakan skripsi selama satu semester ini dari awal hingga selesai.
4. Seluruh dosen yang pernah mengajar penulis, staf tata usaha, dan staf perpustakaan yang telah membantu penulis dari awal hingga akhir perkuliahan.
5. Bapak Hermawan Rudhiyanto selaku HR & GA *Manager* yang telah mengizinkan penulis untuk bisa menjadikan PT. X Jakarta Selatan sebagai objek penelitian penulis.
6. Ibu Faulina Welmy selaku *Supervisor Human Resource* PT. X yang sudah bersedia memberikan informasi – informasi yang penulis butuhkan untuk menyelesaikan skripsi ini.

7. Karyawan PT. X Jakarta Selatan yang sudah bersedia menjadi subjek penelitian penulis dan terimakasih karena telah bersedia untuk menjawab seluruh pernyataan yang ada pada kuesioner.
8. Eurelia Advensia Algy dan Abdillah Ronggo Asmoro selaku teman baik dan teman seperjuangan penulis selama skripsi ini dari awal hingga selesai. Terimakasih karena sudah memberikan dukungan satu sama lainnya, sudah memberikan doa, menjadi tempat bercerita dan menjadi tempat penulis mencurahkan gelisah dan cemas selama pengerjaan skripsi ini.
9. Seluruh teman – teman divisi hiling unpar (Abdillah, Christopher, Candra, Kharisma, Nadya, Najla, Reiski, Regi dan Syakhrul) yang sudah menjadi keluarga kedua penulis selama di Bandung. Terimakasih karena sudah memberikan dukungan, doa, saran – saran dan masukkan serta menjadi tempat untuk penulis curhat, bercerita dan memberikan canda tawa dari awal perkuliahan offline hingga skripsi ini bisa selesai.
10. Teman baik penulis Syakhrul Ambosaka Patompo yang selalu memberikan dukungan dan doa selama penulis mengerjakan skripsi ini mulai dari awal hingga selesai. Terimakasih karena sudah menemani, mendengarkan curhatan dan cerita penulis dikala sedang stress mengerjakan skripsi.
11. Teman baik penulis Ilham Candra yang sudah memberikan dukungan dan doa selama proses pengerjaan skripsi ini mulai dari awal hingga selesai. Terimakasih sudah mau mendengarkan cerita – cerita dan curhatan penulis selama mengerjakan skripsi.
12. Teman baik penulis Kharisma Kalbu yang sudah bersedia menemani dan mendengarkan curhatan serta cerita penulis selama ini dan selalu mendukung penuh selama pengerjaan skripsi ini dari awal hingga selesai.
13. Teman baik penulis Christopher yang sudah berbagi cerita, dan mendukung satu sama lainnya selama pengerjaan skripsi berlangsung semester ini dari awal hingga selesai.
14. Teman baik satu kota penulis Salsha Nur Amelia yang selalu mendukung, memberi doa dan menjadi tempat bercerita serta curhat penulis selama pengerjaan skripsi ini dari awal hingga selesai.
15. Teman baik penulis Dianira Amirah yang selalu mendukung, memberi doa dan menjadi tempat penulis bercerita dan curhat selama pengerjaan skripsi ini dari awal hingga selesai.



16. Teman baik dan teman seperjuangan penulis Angelina yang sudah mendukung satu sama lainnya dalam menyusun skripsi serta menjadi tempat penulis bercerita dan curhat dari awal semester 1 hingga semester 8 ini.
17. Teman SMA penulis Raditya Adiprasetya yang selalu menjadi tempat curhat dan bercerita penulis setiap harinya serta selalu memberikan dukungan satu sama lainnya selama proses pengerjaan skripsi dari awal hingga selesai.
18. Seluruh teman penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terimakasih atas bantuan, dukungan dan doa kalian selama ini.
19. Kepada diri saya sendiri, terimakasih karena sudah memberikan yang terbaik, selalu tetap kuat walaupun ada masalah yang melanda selama ini dan selalu berusaha yang terbaik untuk menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu serta mampu mencapai hasil yang terbaik.
20. Seluruh keluarga Manajemen UNPAR angkatan 2020 yang telah berjuang bersama – sama untuk mendapatkan gelar Sarjana Manajemen. Terimakasih atas bantuan dan dukungannya serta pengalaman yang berharga selama yang penulis dapatkan selama berkuliah di UNPAR.

Penulis berharap dapat memberikan manfaat dan wawasan kepada berbagai pihak melalui penelitian ini, serta mampu menjadi dasar untuk penelitian selanjutnya. Semoga penelitian ini mampu berguna bagi banyak orang dan mampu membantu studi – studi lain di masa yang akan datang.

Bandung, 8 Juli 2024

Penulis,

Jonathan Arvin Hadelie

## DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
ABSTRACT.....	ii
KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI .....	vi
DAFTAR TABEL .....	ix
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
1.5 Kerangka Pemikiran.....	8
1.6 Hipotesis .....	11
<b>BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>12</b>
2.1 <i>Turnover Intention</i> .....	12
2.1.1 Pengertian <i>Turnover Intention</i> .....	12
2.1.2 Dimensi <i>Turnover Intention</i> .....	13
2.1.3 Indikator <i>Turnover Intention</i> .....	14
2.1.4 Faktor – faktor yang mempengaruhi <i>Turnover Intention</i> .....	15
2.2 Stress Kerja.....	17
2.2.1 Pengertian Stress Kerja.....	17
2.2.2 Dimensi Stress Kerja .....	18
2.2.3 Indikator Stress Kerja .....	19
2.2.4 Faktor – Faktor Penyebab Stress Kerja .....	19
2.2.5 Dampak Stress Kerja Terhadap Pekerja dan Perusahaan.....	21
2.3 Pengembangan Karir .....	23
2.3.1 Pengertian Karir .....	23
2.3.2 Pengertian Pengembangan Karir .....	23
2.3.3 Dimensi Pengembangan Karir.....	24
2.3.4 Indikator Pengembangan Karir .....	25
2.3.5 Faktor – Faktor Pengembangan Karir .....	26

2.4 Pengaruh Stress Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	27
<b>BAB 3 METODE DAN OBJEK PENELITIAN .....</b>	<b>31</b>
3.1 Metode dan Jenis Penelitian .....	31
3.1.1 Teknik Pengumpulan Data .....	31
3.1.2 Populasi.....	32
3.1.3 Variabel Penelitian.....	32
3.1.4 Operasionalisasi Variabel.....	33
3.1.5 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	38
3.1.5.1 Uji Validitas.....	38
3.1.5.2 Uji Reliabilitas .....	39
3.1.6 Teknik Pengolahan dan Analisis Data .....	42
3.1.6.1 Analisis Deskriptif.....	44
3.1.6.2 Uji Regresi Linier Berganda.....	45
3.1.6.2.1 Uji Asumsi Klasik .....	45
3.1.6.2.1.1 Uji Normalitas.....	46
3.1.6.2.1.2 Uji Multikolinieritas.....	46
3.1.6.2.1.3 Uji Heteroskedastisitas.....	47
3.1.6.3 Koefisien Determinasi ( <i>R Square</i> ).....	47
3.1.6.4 Uji Signifikansi Simultan (Uji F) .....	48
3.2 Objek Penelitian .....	48
3.2.1 Struktur Organisasi dan Uraian Pekerjaan Karyawan PT. X Jakarta Selatan .....	50
3.2.2 Gambaran Umum Karyawan PT. X Jakarta Selatan .....	59
<b>BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>63</b>
4.1 Analisis Tingkat <i>Turnover Intention</i> Karyawan Pada PT. X Jakarta selatan .....	63
4.1.1 <i>Thinking of Quitting</i> .....	63
4.1.2 <i>Intention to Search</i> .....	69
4.1.3 <i>Intention to Quit</i> .....	75
4.2 Analisa Tingkat Stress Kerja Karyawan pada PT. X Jakarta Selatan.....	83
4.2.1 Ambiguitas Peran.....	83
4.2.2 Konflik Peran .....	87
4.2.3 Beban Kerja.....	91
4.3 Analisis Kebijakan Pengembangan Karir Karyawan Pada PT. X Jakarta Selatan.....	99
4.3.1 Perencanaan Karir.....	99
4.3.2 Manajemen Karir .....	104
4.4 Analisis Pengaruh Stress Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada PT. X Jakarta Selatan .....	115

<b>4.4.1 Uji Asumsi Klasik.....</b>	<b>115</b>
4.4.1.1 Uji Normalitas .....	115
4.4.1.2 Uji Multikolinearitas .....	116
4.4.1.3 Uji Heteroskedastisitas .....	117
<b>4.4.2 Analisis Hasil Regresi Linier Berganda .....</b>	<b>118</b>
<b>BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>122</b>
<b>5.1 Kesimpulan .....</b>	<b>122</b>
<b>5.2 Saran.....</b>	<b>124</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>127</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>131</b>
<b>RIWAYAT HIDUP PENULIS .....</b>	<b>147</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Karyawan Masuk dan Keluar di PT. X Jakarta Selatan Periode 2020 – 2023	3
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	27
Tabel 3. 1 Dimensi dan Indikator Stress Kerja	34
Tabel 3. 2 Dimensi dan Indikator Pengembangan Karir	36
Tabel 3. 3 Dimensi dan Indikator <i>Turnover Intention</i>	37
Tabel 3. 4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Stress Kerja	40
Tabel 3. 5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan Karir	41
Tabel 3. 6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel <i>Turnover Intention</i>	42
Tabel 3. 7 Kategori Tanggapan Kuesioner	43
Tabel 3. 8 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
Tabel 3. 9 Data Responden Berdasarkan Usia	60
Tabel 3. 10 Data Responden Berdasarkan Status	61
Tabel 3. 11 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	61
Tabel 3. 12 Data Responden Berdasarkan Level	62
Tabel 3. 13 Data Responden Berdasarkan Lama Kerja	62
Tabel 4. 1 Tanggapan Responden Terhadap Dimensi <i>Thinking of Quitting</i>	63
Tabel 4. 2 Hasil Tanggapan Pernyataan 1 Variabel <i>Turnover Intention</i>	64
Tabel 4. 3 Hasil Tanggapan Pernyataan 2 Variabel <i>Turnover Intention</i>	65
Tabel 4. 4 Hasil Tanggapan Pernyataan 3 Variabel <i>Turnover Intention</i>	66
Tabel 4. 5 Hasil Tanggapan Pernyataan 4 Variabel <i>Turnover Intention</i>	66
Tabel 4. 6 Hasil Tanggapan Pernyataan 5 Variabel <i>Turnover Intention</i>	67
Tabel 4. 7 Hasil Tanggapan Pernyataan 6 Variabel <i>Turnover Intention</i>	68
Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Terhadap Dimensi <i>Intention to Search</i>	69
Tabel 4. 9 Hasil Tanggapan Pernyataan 7 Variabel <i>Turnover Intention</i>	70
Tabel 4. 10 Hasil Tanggapan Pernyataan 8 Variabel <i>Turnover Intention</i>	70
Tabel 4. 11 Hasil Tanggapan Pernyataan 9 Variabel <i>Turnover Intention</i>	71
Tabel 4. 12 Hasil Tanggapan Pernyataan 10 Variabel <i>Turnover Intention</i>	72
Tabel 4. 13 Hasil Tanggapan Pernyataan 11 Variabel <i>Turnover Intention</i>	73
Tabel 4. 14 Hasil Tanggapan Pernyataan 12 Variabel <i>Turnover Intention</i>	74
Tabel 4. 15 Tanggapan Responden Terhadap Dimensi <i>Intention to Quit</i>	75
Tabel 4. 16 Hasil Tanggapan Pernyataan 13 Variabel <i>Turnover Intention</i>	76

Tabel 4. 17 Hasil Tanggapan Pernyataan 14 Variabel <i>Turnover Intention</i> .....	77
Tabel 4. 18 Hasil Tanggapan Pernyataan 15 Variabel <i>Turnover Intention</i> .....	78
Tabel 4. 19 Hasil Tanggapan Pernyataan 16 Variabel <i>Turnover Intention</i> .....	79
Tabel 4. 20 Hasil Tanggapan Pernyataan 17 Variabel <i>Turnover Intention</i> .....	79
Tabel 4. 21 Hasil Tanggapan Pernyataan 18 Variabel <i>Turnover Intention</i> .....	80
Tabel 4. 22 Frekuensi Tanggapan Responden Pernyataan Variabel <i>Turnover Intention</i> .....	81
Tabel 4. 23 Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Ambiguitas Peran .....	83
Tabel 4. 24 Hasil Tanggapan Pernyataan 1 Variabel Stress Kerja .....	84
Tabel 4. 25 Hasil Tanggapan Pernyataan 2 Variabel Stress Kerja .....	85
Tabel 4. 26 Hasil Tanggapan Pernyataan 3 Variabel Stress Kerja .....	85
Tabel 4. 27 Hasil Tanggapan Pernyataan 4 Variabel Stress Kerja .....	86
Tabel 4. 28 Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Konflik Peran.....	87
Tabel 4. 29 Hasil Tanggapan Pernyataan 5 Variabel Stress Kerja .....	88
Tabel 4. 30 Hasil Tanggapan Pernyataan 6 Variabel Stress Kerja .....	88
Tabel 4. 31 Hasil Tanggapan Pernyataan 7 Variabel Stress Kerja .....	89
Tabel 4. 32 Hasil Tanggapan Pernyataan 8 Variabel Stress Kerja .....	90
Tabel 4. 33 Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Beban Kerja .....	91
Tabel 4. 34 Hasil Tanggapan Pernyataan 9 Variabel Stress Kerja .....	92
Tabel 4. 35 Hasil Tanggapan Pernyataan 10 Variabel Stress Kerja .....	93
Tabel 4. 36 Hasil Tanggapan Pernyataan 11 Variabel Stress Kerja .....	93
Tabel 4. 37 Hasil Tanggapan Pernyataan 12 Variabel Stress Kerja .....	94
Tabel 4. 38 Hasil Tanggapan Pernyataan 13 Variabel Stress Kerja .....	95
Tabel 4. 39 Hasil Tanggapan Pernyataan 14 Variabel Stress Kerja .....	96
Tabel 4. 40 Frekuensi Tanggapan Responden Pernyataan Variabel Stress Kerja .....	97
Tabel 4. 41 Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Perencanaan Karir.....	99
Tabel 4. 42 Hasil Tanggapan Pernyataan 1 Variabel Pengembangan Karir .....	100
Tabel 4. 43 Hasil Tanggapan Pernyataan 2 Variabel Pengembangan Karir .....	101
Tabel 4. 44 Hasil Tanggapan Pernyataan 3 Variabel Pengembangan Karir .....	102
Tabel 4. 45 Hasil Tanggapan Pernyataan 4 Variabel Pengembangan Karir .....	102
Tabel 4. 46 Hasil Tanggapan Pernyataan 5 Variabel Pengembangan Karir .....	103
Tabel 4. 47 Hasil Tanggapan Pernyataan 6 Variabel Pengembangan Karir .....	104
Tabel 4. 48 Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Manajemen Karir .....	104
Tabel 4. 49 Hasil Tanggapan Pernyataan 7 Variabel Pengembangan Karir .....	106
Tabel 4. 50 Hasil Tanggapan Pernyataan 8 Variabel Pengembangan Karir .....	106

Tabel 4. 51 Hasil Tanggapan Pernyataan 9 Variabel Pengembangan Karir .....	107
Tabel 4. 52 Hasil Tanggapan Pernyataan 10 Variabel Pengembangan Karir .....	108
Tabel 4. 53 Hasil Tanggapan Pernyataan 11 Variabel Pengembangan Karir .....	108
Tabel 4. 54 Hasil Tanggapan Pernyataan 12 Variabel Pengembangan Karir .....	109
Tabel 4. 55 Hasil Tanggapan Pernyataan 13 Variabel Pengembangan Karir .....	110
Tabel 4. 56 Hasil Tanggapan Pernyataan 14 Variabel Pengembangan Karir .....	110
Tabel 4. 57 Hasil Tanggapan Pernyataan 15 Variabel Pengembangan Karir .....	111
Tabel 4. 58 Hasil Tanggapan Pernyataan 16 Variabel Pengembangan Karir .....	112
Tabel 4. 59 Frekuensi Tanggapan Responden Pernyataan Variabel Pengembangan Karir...	113
Tabel 4. 60 Hasil Uji Normalitas Data <i>One-Sample Komlogorov-Smirnov Test</i> .....	115
Tabel 4. 61 Hasil Uji Multikolinearitas .....	116
Tabel 4. 62 Hasil Regresi Linier Berganda.....	118
Tabel 4. 63 Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir Terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	120
Tabel 4. 64 Hasil Uji Signifikansi Simultan Variabel Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir Terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	121

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Model Penelitian .....	10
Gambar 2. 1 Gambaran Proses <i>Turnover</i> Menurut Mobley .....	13
Gambar 3. 1 Uji Regresi Variabel X1 dan X2 Terhadap Variabel Y .....	45
Gambar 3. 2 Struktur Organisasi PT. X .....	50
Gambar 3. 3 Struktur Organisasi Head Office PT. X Jakarta Selatan .....	55
Gambar 4. 1 Grafik <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas .....	117



## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....</b>	<b>131</b>
<b>Lampiran 2 TABEL INDUK TANGGAPAN RESPONDEN .....</b>	<b>137</b>

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Truk merupakan salah satu kendaraan andalan para pengusaha atau pelaku bisnis, hal ini dikarenakan truk dapat mengangkut muatan yang sangat berat untuk jarak yang sangat jauh ke seluruh kota dan daerah di Indonesia. Penggunaan truk di Indonesia terbagi ke dalam beberapa sektor industri mulai dari sektor industri retail, pertambangan, logistik, pengangkutan material, konstruksi, dan pariwisata. Terdapat beberapa jenis truk yang digunakan di Indonesia yaitu *light truck*, *medium truck* dan *heavy truck*. Menurut data dari GAIKINDO, angka penjualan truk sepanjang tahun 2023 mencapai 77.581 unit, turun 16% dari 92.634 pada tahun sebelumnya pada 2022. Rincian penjualan truk pada 2023 yaitu untuk *light truck* sebanyak 49.012 unit atau turun 23%, *medium truck* sejumlah 7.797 unit atau naik 6%, sedangkan *heavy truck* mencapai 20.772 unit atau turun 4%. Salah satu yang banyak jenis truk yang sering digunakan di Indonesia adalah *heavy truck*. Penggunaan *heavy truck* di Indonesia biasanya digunakan oleh perusahaan yang bergerak pada sektor industri pertambangan, pengangkutan material, konstruksi, dll. *Heavy truck* digunakan pada sektor – sektor ini dikarenakan perlu untuk mengangkut berbagai material berat dari satu tempat ke tempat lainnya.

Pada negara Indonesia terdapat beberapa *dealership* yang mendistribusikan *heavy truck*, salah satu perusahaan tersebut adalah perusahaan PT. X yang berlokasi di Jakarta selatan. Perusahaan PT.X memiliki beberapa pesaing yang beroperasi pada sektor *heavy truck* seperti merek Hino, Mitsubishi fuso, Isuzu, UD Truck dan Mercedes Benz. Berdasarkan data gabungan dari GAIKINDO posisi pertama dengan penjualan paling baik pada tahun 2023 adalah Mitsubishi fuso yaitu dengan 14.996 unit angka ini naik 18,9 % dibandingkan dengan periode yang sama pada tahun sebelumnya yaitu sebesar 12.616 unit. Posisi kedua dipegang oleh Hino dengan penjualan mencapai 11.541 unit meningkat 22% secara *year-on-year* (yoy). Penjualan Hino pada periode yang sama tahun sebelumnya mencapai 9.526 unit. Pada posisi ketiga dihuni oleh Isuzu yang berhasil menjual truk mereka sebanyak

7.487 unit. Pada posisi keempat ditempati oleh UD Trucks dengan 807 unit dan merek Mercedes Benz pada posisi terakhir dengan penjualan sebanyak 788 unit.

Perusahaan PT. X ini merupakan salah satu perusahaan *dealership heavy truck* yang menjual truk berat untuk keperluan konstruksi, jasa servis, jasa teknisi dan spare parts truk berat dengan merek IVECO. Perusahaan PT. X memiliki beberapa pesaing yang bergerak pada industri *dealership heavy truck*. Perbedaan PT. X dari perusahaan lainnya adalah perusahaan PT. X merupakan satu - satunya *dealership heavy truck* yang berada di Indonesia. Jika konsumen ingin membeli truk berat dengan merek IVECO, konsumen hanya dapat memesannya di perusahaan PT. X ini. Produk yang ditawarkan juga tentunya eksklusif dan memiliki kualitas yang baik. *Head office* Perusahaan PT. X ini terletak di Jakarta selatan namun, perusahaan ini memiliki cabang dan site yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia mulai dari wilayah aceh hingga papua.

Perusahaan PT. X memiliki sumber daya manusia yang dibagi ke dalam beberapa divisi namun, tidak semua karyawan pada perusahaan PT. X ini bekerja di kantor karena sebagian besar karyawan PT. X bekerja di cabang dan *site* yang terbagi ke beberapa daerah di Indonesia. Dengan demikian, terdapat beberapa karyawan yang bekerja di kantor dan ada yang bekerja di lapangan. Karyawan merupakan salah satu bagian penting dari sebuah perusahaan yang memiliki peran dalam mencapai kesuksesan suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan modal dan aset yang penting di dalam perusahaan guna menjalankan suatu perusahaan (Halisa, 2020). Sebuah perusahaan tidak akan berjalan dengan baik tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang handal dan kompeten. Karyawan dapat menciptakan kinerja yang baik dan teratur dengan terlibat, berpartisipasi secara penuh dan pastinya akan memiliki partisipasi yang aktif dalam menyelesaikan pekerjaannya yang nantinya akan berdampak baik terhadap perusahaan. Disisi lain, perusahaan PT.X perlu untuk tetap menjaga karyawannya agar tetap tinggal pada perusahaan untuk mengurangi jumlah *turnover* yang cukup tinggi. Berikut merupakan data yang menunjukkan jumlah karyawan yang bekerja serta besaran jumlah karyawan yang masuk dan keluar pertahunnya pada PT. X Jakarta selatan.

Tabel 1. 1

Data Karyawan Masuk dan Keluar di PT. X Jakarta Selatan Periode 2020 – 2023

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan Awal</b>	<b>Karyawan Masuk</b>	<b>Karyawan Keluar</b>	<b>Jumlah Karyawan Akhir</b>	<b>Turnover Rate (%)</b>
2020	399	36	30	387	7,52%
2021	385	26	34	425	8,83%
2022	426	25	18	434	4,23%
2023	432	27	29	430	6,71%
<b>Rata – Rata</b>					<b>6,82%</b>

Sumber : Data Perusahaan PT. X Jakarta Selatan

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang ada pada PT. X mengalami naik turun dalam 4 tahun terakhir. Rata – rata persentase *turnover* pada PT. X mencapai angka 6,82%. *Turnover rate* didapatkan dengan membagi jumlah karyawan keluar dengan jumlah karyawan pada periode tertentu lalu dikalikan dengan 100 untuk mendapatkan persentase. Persentase *turnover* tertinggi berada pada tahun 2021 dengan 8,83%. Menurut Gilis (1994) dalam Antari (2019) angka *turnover rate* tergolong tinggi jika lebih dari 10 persen pertahun. angka rata – rata turnover rate pada PT. X Jakarta Selatan adalah 6,82% maka kategori turnover pada perusahaan PT. X dapat dikatakan cukup tinggi. Dengan terjadinya permasalahan ini tentunya dapat merugikan PT. X karena kehilangan karyawan mereka yang berkualitas. Selain itu, PT. X juga perlu untuk mengeluarkan biaya serta waktu yang lebih untuk melakukan pelatihan kepada karyawan baru agar mereka mampu mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Dikarenakan angka *turnover* yang tinggi maka PT. X perlu untuk mencegah dan mengurangi faktor – faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* karyawan di perusahaan.

*Turnover Intention* adalah kemauan atau keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya dengan keputusan sendiri untuk pindah ke tempat kerja lain sesuai dengan keinginannya (Mobley et al., 1978). Sebuah perusahaan perlu untuk mengelola serta memperhatikan para karyawannya sebaik mungkin agar seluruh karyawan dapat tetap memiliki kontribusi dalam pencapaian tujuan

perusahaan. Jika karyawan sudah mengalami tekanan dalam bekerja, kebutuhannya tidak dipenuhi biasanya karyawan tersebut akan memiliki niatan untuk keluar dari perusahaannya. Hal ini menyebabkan terjadinya *turnover* di sebuah perusahaan.

*Turnover intention* dikategorikan sebagai masalah yang serius, hal ini dikarenakan ada banyak karyawan yang meninggalkan perusahaan atau diberhentikan. Tingkat *turnover* yang tinggi dapat menyebabkan beberapa dampak negatif kepada perusahaan seperti terciptanya ketidakstabilan di dalam perusahaan serta ketidakpastian terhadap kondisi kerja para karyawan seperti biaya sumber daya manusia yang meningkat, terbuangnya biaya pelatihan yang sudah dikeluarkan untuk para karyawan sampai dengan biaya rekrutmen karyawan. Terdapat berbagai faktor yang membuat seorang karyawan membuat keputusan untuk meninggalkan ataupun keluar dari tempat kerjanya yaitu karena karakteristik personal karyawan dan juga faktor institusi atau organisasi (Zeffane, 1994). Terdapat 2 jenis *turnover intention* yaitu *voluntary turnover* dan *involuntary turnover* (Wijebandara et al.,2019). *Voluntary turnover* adalah suatu kondisi dimana karyawan meninggalkan organisasi dengan sukarela, biasanya karyawan merasa kesempatan lain yang didapatkan lebih baik dari posisi yang didapatkan sekarang. Sedangkan *involuntary turnover* adalah suatu kondisi dimana perusahaan merasa tidak puas dengan kinerja karyawan dan lebih memutuskan untuk memecat atau memberhentikan karyawan tersebut.

Berdasarkan wawancara penulis dengan 2 orang *staff human resource* PT. X, terdapat beberapa masalah yang terjadi di perusahaan PT. X yang menyebabkan *turnover intention* yang tinggi. Permasalahan pertama adalah stress kerja yang dialami oleh para karyawan diantaranya absensi karyawan yang meningkat, para karyawan menjadi malas untuk bekerja, pekerjaan yang selalu dikomplain oleh atasan walaupun sudah dikerjakan semaksimal mungkin serta karyawan yang sudah mengalami stress kerja biasanya akan sering menyalahkan teman kantor serta sering mengeluh dikarenakan sering diberikan pekerjaan secara terus - menerus. Permasalahan lainnya yang terjadi pada PT. X adalah kebijakan pengembangan karir para karyawan yang tidak memiliki kejelasan hal ini terjadi kepada karyawan yang sudah bekerja lama pada PT. X namun, tidak mendapatkan promosi yang

seharusnya sesuai dengan yang karyawan tersebut dapatkan sehingga pengembangan karir karyawan pada PT. X menjadi salah satu masalah.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan 5 karyawan PT. X Jakarta selatan, terdapat beberapa alasan karyawan tersebut memiliki niatan untuk keluar dari perusahaan tempat mereka bekerja atau *turnover intention*. Alasan mereka ingin keluar adalah karena adanya tekanan dari atasan dan malasnya karyawan dalam menghadapi atasan mereka, merasa lelah dan *overload* dengan deadline pekerjaan yang diberikan secara terus – menerus, dan pengembangan karir menjadi salah satu faktor dikarenakan dengan karir yang lebih baik karyawan memiliki beberapa pertimbangan seperti karyawan yang sering membandingkan gaji yang didapatkan pada perusahaan tempat mereka bekerja dengan perusahaan lain karena mereka ingin tahu apa yang diberikan di perusahaan lainnya serta untuk mengetahui apa *benefit* dan fasilitas yang didapatkan pada perusahaan lain dibandingkan dengan perusahaan tempat mereka bekerja saat ini.

Stress kerja menjadi salah satu faktor terjadinya *turnover intention* karyawan pada perusahaan PT. X. Muslim (2020) mendefinisikan stress kerja sebagai suatu kondisi di mana seseorang menghadapi ketidaksesuaian antara tuntutan yang diberikan dengan kemampuan mereka untuk menghadapinya. Menurut Gibsonm et al (2012:195) stress merupakan suatu tanggapan penyesuaian, yang dimediasi oleh perbedaan individual, yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan, situasi, atau bahkan peristiwa yang menetapkan permintaan khusus kepada seseorang. Di dalam sebuah organisasi tekanan dan gangguan merupakan sebuah hal yang biasa terjadi sehingga cara untuk mengantisipasi terjadinya stress di dalam organisasi sangat penting agar pekerjaan pada karyawan tidak terganggu. Semakin berat tekanan yang dirasakan oleh individu maka tingkat stress yang muncul akan semakin mengganggu kinerja otak dari para karyawan.

Stress kerja yang timbul pada sebuah organisasi memang tidak dapat dihindari, tetapi stress kerja jika dapat dikelola dengan baik maka akan menjadi pendorong serta mampu meningkatkan frekuensi kerja dari para karyawan. Sedangkan jika stress kerja tidak dikelola dengan baik maka mampu menimbulkan masalah yang akan berdampak negatif bagi individu maupun organisasi. Penyebab stress (*stressor*) di tempat kerja memiliki beberapa sumber yaitu individu,

kelompok, organisasi dan juga faktor di luar lingkungan kerja, selanjutnya stress kerja memiliki dampak pada (*outcome*) perilaku, kognitif dan psikologi namun, tidak secara langsung berdampak melainkan dimoderasi oleh faktor perbedaan – perbedaan individual (*individual difference*) seperti keturunan, umur, jenis kelamin, dukungan sosial dan kepribadian (Gibson et, al, 2012:197). Dapat disimpulkan bahwa stress kerja dapat menjadi salah satu faktor seorang karyawan meninggalkan tempat dia bekerja tetapi jika stress karyawan dapat dikelola dengan baik maka perputaran karyawan atau *turnover intention* pada sebuah perusahaan dapat berkurang.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan pada perusahaan PT. X adalah kebijakan pengembangan karir. Poros awal dari terjadinya pengembangan karir terdapat pada diri karyawan itu sendiri setiap orang memiliki tanggung jawab dalam menentukan karir mereka kedepannya. Karir merupakan istilah teknis di dalam administrasi personalia. Karir merupakan semua pekerjaan atau jabatan yang mampu didapat atau diambil sepanjang kehidupan seseorang di dalam dunia kerja (Arismunandar dan Khair, 2020). Karir melibatkan serangkaian kemajuan atau perubahan pekerjaan yang mencakup peningkatan tanggung jawab atau perpindahan ke posisi yang lebih baik di dalam sebuah struktur organisasi, sepanjang masa kerja karyawan tersebut (Suherman et al., 2023).

Pengembangan karir dapat diartikan sebagai sebuah upaya dari manajemen sumber daya manusia yang dilakukan untuk membantu para karyawan merencanakan jenjang karir mereka di tempat mereka bekerja (Arismunandar dan Khair, 2020). Tujuannya adalah agar para karyawan mampu mengembangkan potensi serta kemampuan mereka secara optimal, sehingga mampu memberikan manfaat yang baik bagi mereka sendiri dan perusahaan. Pada dasarnya pengembangan karir berorientasi pada pertumbuhan perusahaan dalam mencapai tantangan yang ada pada masa mendatang. Setiap organisasi perlu untuk mengetahui bahwa keberadaannya pada masa mendatang sangat bergantung kepada SDM yang kompetitif, setiap perusahaan akan mengalami kemunduran dan dapat tersisihkan karena ketidakmampuan dalam menghadapi pesaing.

Berdasarkan fenomena masalah yang terjadi, perusahaan PT. X perlu untuk mengurangi stress kerja karyawan dan memperbaiki kebijakan pengembangan karir

karyawan yang ada pada perusahaan. Bila perusahaan tidak melakukan perbaikan terhadap faktor – faktor tersebut maka angka turnover intention karyawan akan semakin bertambah. Maka dari itu, berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh stress kerja dan pengembangan karir terhadap *turnover intention*. Penulis akan melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH STRESS KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PT. X JAKARTA SELATAN”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana tingkat *turnover intention* karyawan pada PT. X Jakarta selatan ?
2. Bagaimana tingkat stress kerja karyawan pada PT. X Jakarta selatan ?
3. Bagaimana kebijakan pengembangan karir karyawan pada PT. X Jakarta selatan ?
4. Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. X Jakarta selatan ?
5. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap *turnover intention* pada PT. X Jakarta selatan ?
6. Bagaimana pengaruh stress kerja dan pengembangan karir terhadap *turnover intention* pada PT. X Jakarta selatan ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Mengetahui tingkat *turnover intention* karyawan pada PT. X Jakarta selatan
2. Mengetahui tingkat stress kerja karyawan pada PT. X Jakarta selatan
3. Mengetahui kebijakan pengembangan karir karyawan pada PT. X Jakarta selatan



4. Mengetahui pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. X Jakarta selatan
5. Mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. X Jakarta selatan
6. Mengetahui pengaruh stress kerja dan pengembangan karir terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. X Jakarta selatan

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Perusahaan

Hasil yang didapatkan dari penelitian ini diharapkan mampu membantu PT. X Jakarta selatan untuk mengetahui informasi dan keadaan di dalam perusahaan yang terkait dengan pengaruh stress kerja, pengembangan karir terhadap *turnover intention* karyawan.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan mampu memiliki manfaat bagi peneliti dalam menambah pengetahuan mengenai stress kerja, pengembangan karir, *turnover intention* dan menambah wawasan berdasarkan penerapan teori – teori yang ada pada penelitian ini.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengetahuan mengenai pengaruh stress kerja dan pengembangan karir terhadap *turnover intention* dan mampu menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya.

#### **1.5 Kerangka Pemikiran**

Stress adalah sebuah kondisi psikologis individu yang disebabkan karena individu yang menghadapi situasi internal dan eksternal. Gibson et al (2012:195) mendefinisikan Stress merupakan suatu tanggapan penyesuaian, yang dimediasi oleh perbedaan individual, yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan, situasi, atau bahkan peristiwa yang menetapkan permintaan khusus kepada seseorang.

Menurut Muslim (2020) stress kerja merupakan suatu kondisi di mana seseorang menghadapi ketidaksesuaian antara tuntutan yang diberikan dengan kemampuan mereka untuk menghadapinya, Sedangkan Robbin & Judge (2017) dalam Ellisa dan Ryan (2023) menyatakan stress kerja suatu respon yang muncul akibat dari adanya interaksi antara individu dengan pekerjaan dalam bentuk fisik dan psikologis yang dimaksudkan sebagai sebuah ancaman. Menurut Ismail et al (2013) dalam Lorensa et al (2020) stress kerja memiliki 3 dimensi yaitu ambiguitas peran, konflik peran dan beban kerja.

Karir menurut Arismunandar dan Khair (2020) merupakan istilah teknis di dalam administrasi personalia. Karir merupakan semua pekerjaan atau jabatan yang mampu didapat atau diambil sepanjang kehidupan seseorang di dalam dunia kerja. Poros awal dari terjadinya pengembangan karir terdapat pada diri karyawan itu sendiri setiap orang memiliki tanggung jawab dalam menentukan karir mereka kedepannya.

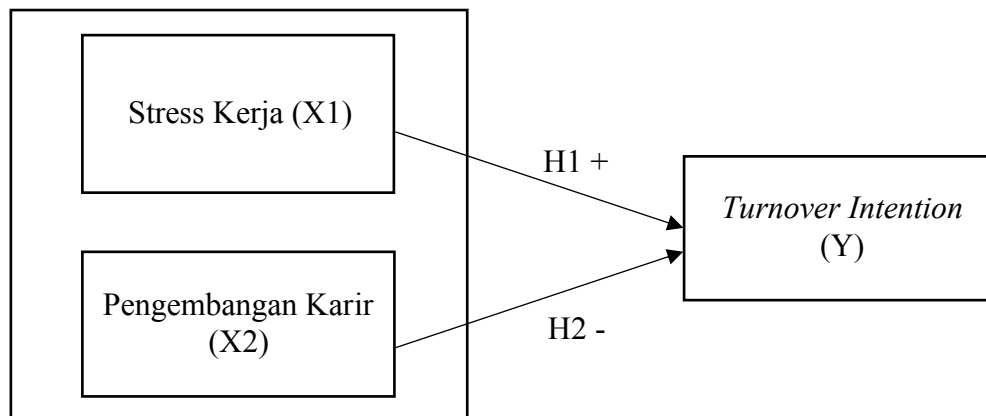
Pengembangan Karir menurut Arismunandar dan Khair (2020) dapat diartikan sebagai sebuah upaya dari manajemen sumber daya manusia yang dilakukan untuk membantu para karyawan merencanakan jenjang karir mereka di tempat mereka bekerja. Pengembangan Karir merupakan suatu proses yang dilakukan oleh sebuah organisasi untuk para karyawan agar dapat menentukan jenjang karir mereka di masa depan melalui pengembangan yang terencana dan terorganisir sesuai dengan kebutuhan karyawan. Menurut Zulfikli Rusby (2017) terdapat beberapa indikator dalam pengembangan karir yaitu prestasi karyawan yang memuaskan, pengenalan oleh pihak lain, kesetiaan pada organisasi, pemanfaatan sponsor, dukungan para bawahan, pemanfaatan kesempatan untuk bertumbuh, dan berhenti atas permintaan dan kemauan sendiri.

*Turnover intention* merupakan kemauan atau keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya dengan keputusan sendiri untuk pindah ke tempat kerja lain sesuai dengan keinginannya (Mobley et al., 1978). Terdapat 2 jenis *turnover intention* yaitu *voluntary turnover* dan *involuntary turnover* (Wijebandara et al., 2019). Menurut Mobley (2011) dalam Budiyanto (2022) *turnover intention* memiliki tiga dimensi yaitu *thinking of quitting*, *intention to search*, *intention to quit*.

Penelitian mengenai stress kerja, pengembangan karir dan *turnover intention* telah dilakukan oleh peneliti lain. Rahayu dan Irawan (2023) pada jurnalnya melakukan penelitian pada PT. Pola Manunggal Sejati dan mendapatkan hasil bahwa stress kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, Firdaus dan Maryono (2022) pada jurnalnya melakukan penelitian pada Bank BJB kantor cabang utama dan mendapatkan hasil bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah hasil dari penelitian terdahulu akan memiliki hasil yang sama dengan variabel yang sama, namun penelitian dilakukan pada perusahaan yang berbeda.

Dengan demikian, peneliti membuat model penelitian dibawah ini untuk mengetahui apakah penelitian terdahulu mampu diaplikasikan pada objek yang berbeda. Model kerangka pemikiran digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1. 1  
Model Penelitian



Sumber : Olahan Penulis

## 1.6 Hipotesis

Berdasarkan hasil model penelitian diatas, maka penulis dapat membuat hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Stress Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. X Jakarta Selatan
2. Pengembangan Karir memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. X Jakarta Selatan