

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KOMITMEN
ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA PT.
HYUNKI ABHIMATA PERKASA PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana**



Diajukan Oleh :

EMELDA YANI

NPM. 2001110102

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

2024

**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Emelda Yani
Nomor Pokok/NPM : 2001110102
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Karir, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Hyunki Abhimata Perkasa Palembang

Pembimbing Skripsi

Tanggal 3-4-2024 Pembimbing I: Yunidar Erlina S.E., M.Si.
NIDN: 0230066302

Tanggal 3-4-24 Pembimbing II: Aliuadia S.E., MM
NIDN: 0207125901

123/PS/DFEB/24

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi

Tanggal : 3-4-2024



Dr. Msy. Mikial S.E., M.Si., Ak.CA., CSRS

NIDN : 0205026401

Ketua Prodi Manajemen

Tanggal : 3-4-2024

Mariyam Zanariah, S.E., M.M

NIDN : 0222096301


**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Emelda Yani
Nomor Pokok/NPM : 2001110102
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Karir, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Hyunki Abhimata Perkasa Palembang

Penguji Skripsi

Tanggal 3-4-2024 Ketua Penguji: 
: Yunidar Erlina S.E., M.Si.
NIDN: 0230066302

Tanggal 3-4-24 Penguji I : 
: Alinadia S.E., MM
NIDN: 0207125901

Tanggal 3-4-2024 Penguji II : 
: Syaiful Sahri, S.E., M.Si
NIDN: 0220085901

123 /FS/DFEB/ 24

Mengesahkan

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Prodi Manajemen

Tanggal 3-4-2024

Tanggal 3-4-2024



Dr. Msy. Mikial S.E., M.Si., Ak.CA., CSRS

NIDN : 0205026401

Mariyam Zanariah, S.E., M.M

NIDN : 0222096301

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan, Apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lainnya) dan hanya kepadanya” (Al-Insyirah: 6-8)

Kupersembahkan kepada :

- 1. Kedua orang tuaku, Alm Ayah dan Mamaku
tercinta**
- 2. Kakak perempuanku, Kakak laki-lakiku dan
Adik Perempuan**
- 3. Almamaterku tercinta**

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan karunia beserta rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Karir, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Hyunki Abhimata Perkasa Palembang”**. Skripsi ini merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang dalam Kepenelitian Tugas Akhir.

Skripsi ini disusun atas kerjasama dan berkat bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE., MS Rektor Universitas Tridinanti Palembang
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si., Ak.CA., CSRS Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang
3. Ibu Mariyam Zanariah. S.E., MM. Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang
4. Ibu Yunidar Erlina, S.E., M.Si sebagai pembimbing I yang telah memberikan bimbingan selama masa penyelesaian skripsi berlangsung
5. Ibu Alinadia S.E., MM sebagai pembimbing II yang telah memberikan bimbingan selama masa penyelesaian skripsi berlangsung
6. PT Hyunki Abhimata Perkasa Palembang yang telah memberikan dukungan dalam proses pengumpulan data.
7. Cinta pertama dan panutankku, Alm Bapak Irawan , seseorang yang biasa saya sebut ayah yang paling saya rindukan dan berhasil membuat saya bangkit dari kata menyerah. Terimakasih sudah mengantarkan saya berada ditempat ini, walaupun pada akhirnya saya harus berjuang sendiri tanpa engkau temani lagi.
8. Pintu surgaku, ibu Neni Triana. Saya persembahkan karya tulis sederhana ini untukmu. Terimakasih atas segala doa dan dukungan yang engkau berikan, tetaplah sehat dan hiduplah lebih lama lagi agar engkau dapat selalu ada disetiap perjalanan dan pencapaian hidup saya.
9. Saudara dan saudariku, Emy Anggraini, Dedy Setiadi dan Naysila Putri. Terimakasih atas materi dan dukungannya selama ini serta doa-doa baiknya.

10. Kepada pemilik NIM 2001110084, terima kasih atas dukungan, motivasi, semangat serta telah berkontribusi banyak dalam penulisan skripsi ini, meluangkan tenaga, waktu dan pikiran serta senantiasa sabar menghadapi saya. Terima kasih telah menjadi bagian terbaik penulis dari awal perkuliahan hingga saat ini.
11. Teruntuk sahabat tercinta dan seperjuanganku dari semester satu sampai detik ini, Yolla, Yolanda dan Nadia. Terimakasih selalu menjadi garda terdepan di masa-masa sulit penulis. selalu memberikan semangat sehingga membuat motivasi dalam mengerjakan penelitian ini. See you on top guys!
12. Sahabat terbaikku Athira Zahra, terimakasih sudah kebersamai, memberikan motivasi dan selalu ada dalam keadaan apapun.
13. Teman-teman seperjuangan jurusan Manajemen angkatan 2020 yang tidak bisa disebutkan satu per satu, terimakasih atas dukungan dan doa-doa baiknya.
14. Terakhir untuk diri sendiri, “Emelda Yani” karena telah mampu berusaha keras dan berjuang selama ini. Terimakasih kepada diri sendiri karena telah mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar keadaan dan tidak pernah memutuskan menyerah sesulit apapun proses dalam mengerjakan skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut dibanggakan untuk diri sendiri.

Penulis menyadari adanya keterbatasan di dalam penyusunan skripsi ini. Besar harapan penulis akan saran dan kritik yang bersifat membangun. Akhirnya Penulis berharap agar laporan ini dapat bermanfaat bagi penulisdan bagi pembaca sekalian. Semoga Amal baik Bapak dan Ibu mendapat balasan dari Tuhan Yang Maha Esa

Palembang, Maret 2024

Emelda Yani

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Emelda Yani
NPM : 2001110102
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Judul : Pengaruh Pengembangan Karir, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Hyunki Abhimata Perkasa Palembang.

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan jiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan konsekuensinya.

Palembang, Maret 2024

Penulis



(Emelda Yani)

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR.....	v
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
ABSTRAK.....	xiv
RIWAYAT HIDUP.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Kajian Teoritis	8
2.1.1 Pengertian Pengembangan Karir	8
2.1.1.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir	9
2.1.1.2 Dimensi dan Indikator Pengembangan Karir	10
2.1.1.3 Prinsip Pengembangan Karir	11
2.1.2 Pengertian Komitmen Organisasi.....	12
2.1.2.1 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen	

Organisasi	12
2.1.2.2 Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi	13
2.1.3 Pengertian Kepuasan Kerja	14
2.1.3.1 Faktor- faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	15
2.1.3.2 Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja.....	15
2.1.3.3 Variabel Kepuasan Kerja	17
2.1.4 Pengertian Stres Kerja	18
2.1.4.1 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Stress Kerja	18
2.1.4.2 Dimensi dan Indikator Stres Kerja	20
2.1.4.3 Elemen Stres Kerja	21
2.1.5 Pengertian Turnover Intetion	22
2.1.5.1 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention	23
2.1.5.2 Dimensi dan Indikator Turnover Intention	24
2.2. Penelitian Lain Yang Relevan	25
2.3 Kerangka Berfikir	28
2.4 Hipotesis	29

BAB III METODOLOGI PENELITIAN 31

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	31
3.1.1 Tempat Penelitian.....	31
3.1.2 Waktu Penelitian	31
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	32
3.2.1 Sumber Data	32
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	32
3.3 Populasi, Sampel, dan Sampling	33
3.3.1 Populasi	33
3.3.2 Sampel	34
3.3.3 Sampling	34
3.4 Rancangan Penelitian	34

3.5 Variabel dan Definisi Operasional.....	35
3.5.1 Variabel Penelitian	35
3.5.1.1 Variabel Bebas.....	35
3.5.1.2 Varibel Terikat.....	35
3.5.2 Definisi Operasional.....	36
3.6 Instrumen Penelitian	39
3.6.1 Uji Instrumen.....	40
3.6.1.1 Uji Validitas.....	40
3.6.1.2 Uji Reabilitas	41
3.7 Teknik Analisis Data.....	41
3.7.1 Uji Asumsi Klasik	42
3.7.1.1 Uji Normalitas	42
3.7.1.2 Uji Heteroskedastisitas.....	42
3.7.1.3 Uji Multikolinieritas	43
3.7.2 Analisis Regresi Linier Berganda	43
3.7.3 Analisis Koefisien Korelasi	44
3.7.4 Koefisien Determinasi	44
3.7.5 Uji Hipotesis	45
3.7.5.1 Uji Simultan (Uji F).....	45
3.7.5.2 Uji Parsial (Uji T)	46
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	48
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	48
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	48
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	49
4.1.2.1 Visi PT Hyunki Abhimata Perkasa Palembang	49
4.1.2.2 Misi PT Hyunki Abhimata Perkasa Palembang	49
4.1.3 Struktur Organisasi PT Hyunki Abhimata Perkasa Palembang	49
4.1.4 Uraian Tugas	50
4.2 Karakteristik Responden	53
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53

4.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	54
4.2.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	55
4.3	Hasil Penelitian.....	55
4.3.1	Uji Instrumen	55
4.3.1.1	Uji Validitas.....	55
4.3.1.2	Uji Reliabilitas	57
4.3.2	Uji Asumsi Klasik	58
4.3.2.1	Uji Normalitas.....	58
4.3.2.2	Uji Heteroskedastisitas	59
4.3.2.3	Uji Multikolinieritas.....	60
4.3.3	Uji Analisis Regresi linier berganda.....	61
4.3.4	Uji Koefisien Korelasi	63
4.3.5	Uji Koefisien Determinasi	64
4.3.6	Uji Hipotesis	65
4.3.6.1	Uji Simultan (Uji F)	65
4.3.6.2	Uji Parsial (Uji T).....	67
4.4	Pembahasan	70
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		74
5.1	Kesimpulan.....	74
5.2	Saran.....	76
DAFTAR PUSTAKA.....		77
LAMPIRAN		80

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Turnover Intention Karyawan PT. Hyunki Abhimata Perkasa Palembang	2
Tabel 2.1 Penelitian Lain Yang Relevan	25
Tabel 3.1 Jadwal Waktu Penelitian	31
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	36
Tabel 3.3 Skala Likert.....	40
Tabel 3.4 Interpretasi Nilai	44
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	54
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	55
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas	56
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas	57
Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas.....	58
Tabel 4.7 Hasil Uji Heteroskedastisitas	59
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinieritas	60
Tabel 4.9 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda	61
Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Korelasi.....	63
Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²)	64
Tabel 4.12 Hasil Uji Simultan (Uji F)	66
Tabel 4.13 Hasil Uji Parsial (Uji T).....	68

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berfikir	29
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Hyunki Abhimata Perkasa Palembang	50

ABSTRAK

EMELDA YANI, Pengaruh Pengembangan Karir, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Hyunki Abhimata Perkasa Palembang (Dibawah bimbingan Ibu Yunidar Erlina, S.E., M.Si dan Ibu Alinadia, S.E., MM).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh Pengembangan Karir, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* karyawan PT Hyunki Abhimata Perkasa Palembang. Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 43 orang dari seluruh karyawan PT Hyunki Abhimata Perkasa Palembang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan program computer Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 25.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh Pengembangan Karir, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* karyawan PT Hyunki Abhimata Perkasa Palembang. Dengan signifikan F sebesar $0,000 < 0,05$. Persamaan regresi linear berganda $5,109 + 0,001X_1 - 0,088X_2 - 0,032X_3 + 0,328X_4 + e$. Tidak terdapat Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Hyunki Abhimata Perkasa Palembang dengan nilai signifikan sebesar $0,996 > 0,05$. Tidak Terdapat Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Hyunki Abhimata Perkasa Palembang dengan nilai signifikan sebesar $0,485 > 0,05$. Tidak Terdapat Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Hyunki Abhimata Perkasa Palembang dengan nilai signifikan sebesar $0,781 > 0,05$. Terdapat Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Hyunki Abhimata Perkasa Palembang dengan nilai signifikan sebesar $0,002 < 0,05$.

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Turnover Intention

RIWAYAT HIDUP

EMELDA YANI, dilahirkan di Palembang 31 Januari 2002, merupakan anak ke-3 (tiga) dari 4 (empat) bersaudara. Anak dari pasangan Alm Bapak Irawan dan Ibu Neni Triana.

Telah menyelesaikan pendidikan sekolah dasar di SDN 249 Palembang pada tahun 2014. Sekolah menengah pertama di SMPN 20 Palembang diselesaikan tahun 2017. Sekolah menengah Atas di SMAN 8 Palembang diselesaikan tahun 2020. Pada tahun 2020 penulis melanjutkan pendidikan ke Program Studi Strata 1 Jurusan Manajemen di Universitas Tridinanti Palembang Fakultas Ekonomi dan Bisnis..

Palembang, Maret 2024

Emelda Yani

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset organisasi yang sangat penting sehingga peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapapun modernnya teknologi yang digunakan atau diberikan, tanpa tenaga profesional semuanya tidak akan ada artinya. Karyawan sangat berharga bagi perusahaan, terutama karena mereka membantu mencapai tujuan organisasi. Agar dapat memberikan kontribusi positif bagi perkembangan suatu organisasi, maka keberadaan karyawan harus dikelola dengan baik. Sebaliknya jika karyawan tidak dikelola dengan baik maka karyawan akan merasa tidak dihargai sehingga berdampak pada kurangnya semangat dalam bekerja yang pada akhirnya menyebabkan karyawan berhenti atau mengundurkan diri dari pekerjaannya dan mengarah pada mencari pekerjaan yang lebih baik.

Turnover intention dapat didefinisikan sebagai niat seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya dan mencari pekerjaan lain yang lebih baik dalam beberapa bulan yang akan datang (Agustina, 2023:27). *Turnover intention* dalam suatu perusahaan merupakan fenomena yang wajar dan tidak berdampak negatif kecuali jika jumlahnya terlalu tinggi. Tingkat *turnover* karyawan yang tinggi sebaiknya dihindari dalam dunia usaha karena dapat menyebabkan dunia usaha mengeluarkan lebih banyak uang untuk biaya rekrutmen, seleksi dan pelatihan bagi karyawan baru (Muviana, 2022: 394).

Timbulnya perubahan diawali dari keinginan seorang karyawan untuk berpindah pekerjaan (*changetention*). Keinginan tersebut muncul pada saat karyawan masih bekerja di perusahaan yang dipengaruhi oleh banyak faktor (Muviana, 2022: 395). Adanya niat untuk meninggalkan pekerjaan ini dapat ditunjukkan dengan berbagai tindakan, antara lain mencari informasi tentang pekerjaan lain, peningkatan ketidakhadiran, kemalasan, pelanggaran aturan, peningkatan protes terhadap atasan, atau perilaku negatif lainnya.

Fenomena *turnover intention* sering kali terjadi di banyak perusahaan termasuk di PT. Hyunki Abhimata Perkasa yang bergerak di bidang pemasok solar industri yang beroperasi di Palembang. PT. Hyunki Abhimata Perkasa Palembang didirikan pada 21 Oktober 2020 dan berlokasi di JL. Tulip No.12, Talang Kelapa Kec. Alang-Alang Lebar, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30154.

Tabel 1.1
Data *Turnover Intention* Karyawan PT. Hyunki Abhimata Perkasa Palembang

Tahun	Karyawan Awal Tahun	Masuk	Keluar	Karyawan Akhir Tahun	<i>Turnover%</i>
2021	26	10	4	32	13,79%
2022	32	12	6	39	16,90%
Rata-Rata Tingkat <i>Turnover</i> Karyawan Tahun 2021-2022					15,34%

Sumber: PT. Hyunki Abhimata Perkasa

Batas *turnover* karyawan adalah 10% pada satu tahun, jika melebihi 10% maka taraf *turnover* karyawan diperusahaan tersebut tinggi (Nurjannah, 2019;65). berasal data tadi di indikasikan bahwa PT. Hyunki Abhimata Perkasa Palembang mempunyai duduk perkara di karyawan yang berpeluang melakukan *Turnover Intention* sebab *turnover* yang dilakukan karyawan sebelumnya akan berdampak terhadap *turnover intention* (niat pindah kerja) di karyawan yg masih tinggal di perusahaan (Nurjannah, 2019;66).

Menurut Agustina (2023: 4), ada beberapa faktor yang menyebabkan keinginan seseorang untuk berpindah pekerjaan (*turnover intention*) yaitu karakteristik pribadi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen terhadap organisasi. Hal ini mencakup dua faktor penyebab *turnover*, yaitu kepuasan kerja, usia, jenis kelamin, pendidikan, dan masa kerja, seperti yang diungkapkan oleh Kristianti & Sarsono (2020:356) berpendapat bahwa ada faktor pribadi termasuk layanan, variabel organisasi seperti pengalaman kerja, keterampilan kerja, kebutuhan pengembangan pribadi, jarak geografis dari tempat kerja, pekerjaan, keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan, dan bahkan sistem kompensasi. Faktor lainnya termasuk faktor situasional seperti gaji, peluang kemajuan, dan tingkat pekerjaan sehari-hari.

Pengembangan karir (*career development*) mengacu pada upaya pribadi seluruh karyawan untuk mencapai tujuan karirnya melalui pendidikan, pelatihan, pencarian kerja, dan pengalaman kerja (Elbadiansyah, 2019:131). Tentu saja, semua karyawan menginginkan pengembangan profesional. Hal ini sering kali dipandang sebagai imbalan atas keberhasilan atau kinerja baik karyawan dalam menjalankan

tugas pada posisi atau pekerjaan sebelumnya, dan secara tidak langsung menunjukkan pengakuan atas kemampuan dan potensi karyawan tersebut.

Komitmen organisasi adalah perasaan puas karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga menimbulkan rasa ketergantungan, tanggung jawab dan komitmen pada organisasi (Ratnaningsih, 2021:1269). Komitmen organisasi dipahami sebagai sikap loyalitas pegawai terhadap organisasi, seperti bertahan dalam organisasi, berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi, dan tidak ingin meninggalkan organisasi dengan alasan apapun (Suhartini, 2020:34).

Kepuasan karyawan dalam bekerja merupakan salah satu faktor yang menyebabkan terjadinya *turnover intention* (Nur Shabrina & Partono Prasetio, 2018:253). Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap terhadap pekerjaannya (Risky, 2023:1138)

Stress kerja merupakan rasa tegang yang dipicu oleh tekanan yang dialami baik secara fisik ataupun psikologis dalam diri pegawai sehingga emosi menjadi tidak stabil, tidak merasa tenang, dan tidak bahagia (Fitriantini dkk, 2020:8).

Berdasarkan penelitian terdahulu dengan adanya beberapa *research gap* dan fenomena, tingginya tingkat karyawan yang ingin berpindah kerja (*turnover intention*) pada karyawan di PT. Hyunki Abhimata Perkasa Palembang menjadi menarik untuk diteliti. Hal inilah yang melatar belakangi peneliti untuk mengetahui lebih dalam dan melakukan penelitian mengapa tingkat *turnover intention* terjadi pada karyawan PT. Hyunki Abhimata Perkasa Palembang tergolong tinggi. Apakah ada pengembangan karir yang tidak jelas bagi para karyawan, apakah komitmen

organisasi karyawan rendah, apakah kepuasan kerja karyawan kurang tercukupi, dan apakah stres kerja pada karyawan seringkali ditemui pada perusahaan sehingga membuat para karyawan berkeinginan untuk keluar dan berpindah dari pekerjaan yang mereka lakukan.

Maka selanjutnya, peneliti berniat untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Karir, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Hyunki Abhimata Perkasa Palembang”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang pada uraian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Pengembangan Karir, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja secara simultan terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Hyunki Abhimata Perkasa Palembang ?
2. Apakah terdapat pengaruh Pengembangan Karir terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Hyunki Abhimata Perkasa Palembang?
3. Apakah terdapat pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Hyunki Abhimata Perkasa Palembang?
4. Apakah terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Hyunki Abhimata Perkasa Palembang?
5. Apakah terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Hyunki Abhimata Perkasa Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Maka penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja secara simultan terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Hyunki Abhimata Perkasa Palembang
2. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Hyunki Abhimata Perkasa cabang Palembang
3. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Hyunki Abhimata Perkasa Palembang
4. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Hyunki Abhimata Perkasa Palembang
5. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Hyunki Abhimata Perkasa Palembang

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Bagi Peneliti

Diharapkan dengan adanya penelitian ini penulis dapat menambah wawasan dan pengetahuan khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi masukan dan bahan pertimbangan bagi perusahaan, khususnya juga bagi divisi HR & GA dalam menangani permasalahan *turnover intention* karyawan pada PT. Hyunki

Abhimata Perkasa Palembang dan memahami hubungan antara pengembangan karir, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

3. Bagi Akademik

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya penelitian yang *relative* sama.

DAFTAR PUSTAKA

- AGUSTINA ANSADANTI, P. R. E. M. I. S. A. R. I. (2023). PENGARUH KEPUASAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR, DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Divisi Procurement dan Divisi Marketing PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk.).
- Amri, Ulil., Agustina Marzuki., & Steven Riyanto (2017). “Pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan komitmen organisasi terhadap turnover intention pada head office PT. Thamrin Brothers Palembang”. *Jurnal Kompetitif*, 6(1).
- Arikunto, S. (2012). Metode penelitian. Jakarta: Rineka Cipta, 173.
- Bhrahmantio, Lonol, Aloysius Harry Mukti, and Suryati Veronika. (2022). “PENGARUH KOMPENSASI KERJA, JOB INSECURITY, KEPUASAN KERJA, STRES KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION (Studi Kasus pada PT. MERCEDES-BENZ NDONESIA)”. *JURNAL ILMIAH BISNIS, PASAR MODAL DAN UMKM*, 5(1), 1-10.
- Busro, M. (2018). Teori-teori manajemen sumber daya manusia. Prenada Media.
- Elbadiansyah. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. CV IRDH.
- Fauzi, A., Wulandari, A. S., Cahyani, D. R., Nurfitri, N., Khairani, N., Deva, R., & Nursafitri, S. (2022). “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja)”. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 229-241.
- Fitriantini, R., & Nurmayanti, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja. Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di Rsud Kota Mataram, 8.
- Ghozali, Imam, dan Hengky Latan. (2015). Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0. 2 ed. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, Yusuf Arif. 2016. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan. Yogyakarta : CAPS (Center for Academic Publishing Service)
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2020). Pengaruh Pencurian Terhadap Masyarakat Sekitar. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Hukum*, 2(1), 69–88.
- Iriskyndrajaya, M. C., Jatmiko, U., & Hidayati, N. (2023). “PENGARUH KEPUASAN KERJA, STRES KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION TENAGA KEPENDIDIKAN DI UNIVERSITAS PAWYATAN DAHA KEDIRI”. *Mufakat: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2(6), 143-153.
- Indriati, Inayat Hanum. (2021). “Pengaruh stress kerja, beban kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pegawai”. In *Forum Ekonomi* (Vol. 23, No. 3, pp. 491-501).

- Jafar, S. 2018. Pengaruh stress kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Telekomunikasi Indonesia Regional VI. Skripsi.UIN Alauddin Makasar
- Junaidi, A., Sasono, E., Wanuri, W., & Emiyati, D. (2020). The effect of overtime, job stress, and workload on turnover intention. *Management Science Letters*, 10(16), 3873-3878
- Kristianti, R., & Sarsono. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Masa Kerja Terhadap Turnover Intention Ditinjau Dari Jenis. *Hasil Penelitian Dan Pengabdian Pada Masyarakat V Tahun 2020 "Pengembangan Sumber Daya Menuju Masyarakat Madani Berkearifan Lokal,"* 354–360.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Meilasari, T. (2018). Analisis Faktor Risiko Kejadian Stres Akibat Kerja Pada Sektor Formal Di Kota Semarang
- 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.
- Ningsih, Ni Kadek Windi Septia, and Made Surya Putra (2019). *"Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention pada Karyawan"*. (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Nurjannah, Kasmiruddin. (2019) *"Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Intensi Turnover Pada Karyawan PT. Gita Riau Makmur (HINO) Pekanbaru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi"*. *Jurnal Akuntansi Bisnis VOL. 13 No.1* (65-67)
- Nur Shabrina, D., & Partono Prasetio, A. (2018). *"Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Tri Manunggal Karya. Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)"*, 1(4), 252–262
- Oktavenia, K. A. R., & Ardani, I. G. A. K. S. (2018). Pengaruh kualitas produk terhadap keputusan pembelian handphone nokia dengan citra merek sebagai pemediasi (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Rachman, M. A., & Rizky, G. (2017). Analisis Faktor-Faktor Turnover Intention Karyawan di PT Nusantara Sakti Gejayan Yogyakarta (Doctoral dissertation, Universitas Teknologi Yogyakarta).
- Ratnaningsih, D. S. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1267-1278.
- Rivai, V. 2013. *Manajemen Sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori kepraktek*.PT. Rajagrafindo persada. Jakarta

- Risky C. (2023) "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Bank Bni 46 Kantor Cabang Perintis Kemerdekaan Bandung)." *Jurnal Ekobis Dewantara*, vol. 1, no. 4, pp. 106-113.
- Robbins, Stephen. P. (2009). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Robins, S.P., and Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15thed). New York : Pearson Education Inc.
- Robins, S.P., and Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior* (16thed). New Jersey : Pearson Education Inc.
- Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge. (2017). *Perilaku Organisasi*. 16th ed. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. (2018). *Organizational Behavior* 18th Edition. New York: Pearson
- Rokhayati, I., Fatwa, Z., Dyah, L. H., & Etika, M. (2023). "*Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention*". *Majalah Imiah Manajemen dan Bisnis*, 20(1), 11-20.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian dan Pengembangan*, Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suhartini, D. (2021). Pengaruh Motivasi Dalam Memediasi Komitmen Organisasional Dan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor. *Jurnal Riset Terapan Akuntansi*, 5(2), 34-43.
- Wahyu Setyawati, N., Ade Aryani, N., & Prawesti Ningrum, E. (2018). Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3(3), 405–412.
- Widarto, W. (2020). ANALISIS KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH KABUPATEN KOTABARU DALAM PENYELENGGARAAN PELAYANAN KEPEGAWAIAN. *AS-SIYASAH: Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 5(1), 1-7
- Yuningsih, N., Putra, M., & Maryadi, A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Karya Teknik Nusantara Karawang. *Jurnal Pelita Ilmu*, 15(01).

