



THE EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT AND WORK STRESS ON TURNOVER INTENTION AND ITS IMPLICATIONS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT XYZ BANDUNG

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA KARYAWAN DI PT XYZ BANDUNG

Aulia Rahmanita Hartono

Magister Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ekuitas

E-mail: aulia.099@gmail.com

ARTICLE INFO

Correspondent

Aulia Rahmanita Hartono
aulia.099@gmail.com

Key words:

*career development, work-
related stress, turnover
intention, implications,
employee performance*

Website:

[https://idm.or.id/JSER/index
.php/JSER](https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER)

page: 119 – 132

ABSTRACT

Human resources are a key element in every workplace, playing a crucial role in the operation of a company and maximizing existing assets. Even though a company's infrastructure is in place, human resources remain the primary factor determining the success of the system. Every company strives to ensure that its employees carry out their tasks effectively and efficiently in accordance with established standards. The company's focus is to achieve positive business outcomes by enhancing competitiveness through the development of human resources. Therefore, investment in human resource development is an irreplaceable priority. Company management plays a key role in improving the quality of human resources through their support and involvement. Human resource management is the key to success for every company, including PT XYZ Bandung, which operates in the information technology sector. In this context, job performance is the primary evaluation that influences the quality and quantity of employees' work results. However, PT XYZ acknowledges that managing human resources is not easy, and challenges such as career development, work-related stress, and turnover intention must be addressed. Therefore, this research will examine the influence of career development and work-related stress on turnover intention and its impact on employee performance at PT XYZ Bandung.

Copyright © 2023 JSER. All rights reserved.

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Koresponden Aulia Rahmanita Hartono aulia.099@gmail.com Kata kunci: pengembangan karir, stres kerja, turnover intention, implikasi, kinerja karyawan Website: https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER hal: 119 – 132	Sumber daya manusia adalah elemen kunci dalam setiap tempat kerja, berperan penting dalam menjalankan operasional perusahaan dan memaksimalkan aset yang ada. Meskipun infrastruktur perusahaan sudah tersedia, sumber daya manusia tetap menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan sistem. Setiap perusahaan berupaya agar karyawan dapat menjalankan tugas mereka dengan efektif dan efisien sesuai dengan standar yang ditetapkan. Fokus perusahaan adalah mencapai hasil bisnis yang positif dengan meningkatkan daya saing melalui pengembangan sumber daya manusia. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan sumber daya manusia menjadi prioritas yang tak tergantikan. Manajemen perusahaan memiliki peran kunci dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui dukungan dan keterlibatan mereka. Pengelolaan sumber daya manusia menjadi kunci sukses bagi setiap perusahaan, termasuk PT XYZ Bandung yang beroperasi di sektor teknologi informasi. Dalam lingkup ini, prestasi kerja menjadi evaluasi utama yang memengaruhi kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan. Namun, PT XYZ menyadari bahwa mengelola sumber daya manusia tidaklah mudah, dan tantangan seperti pengembangan karir, stres kerja, dan niat untuk berpindah pekerjaan (turnover intention) harus diatasi. Oleh karena itu, penelitian ini akan mengkaji pengaruh pengembangan karir dan stres kerja terhadap turnover intention serta dampaknya pada kinerja karyawan di PT XYZ Bandung. <i>Copyright © 2023 JSER. All rights reserved.</i>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat penting di tempat kerja. Sumber daya manusia perusahaan dapat membantu karyawannya mempelajari cara terbaik menggunakan aset lain yang mereka miliki. Sekalipun seluruh komponen yang diperlukan untuk operasional perusahaan telah tersedia, sistem tersebut tidak akan berfungsi tanpa sumber daya manusia yang berperan penting di dalamnya.

Setiap perusahaan mengharapkan agar karyawannya mampu melaksanakan tugas secara efektif dan efisien berdasarkan standar sistem yang dibuat. Tujuan perusahaan adalah menghasilkan hasil bisnis yang positif dengan meningkatkan daya saing dalam hal sumber daya manusia secara konsisten. Mengingat sifat kritis sumber daya manusia, bisnis dari semua ukuran perlu menggunakan berbagai strategi untuk mencapai tujuan mereka. Nilai investasi pada sumber daya manusia harus diprioritaskan di atas aspek produksi lainnya.

Keterlibatan dan dukungan manajemen perusahaan sangat penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Karyawan, pekerja, manajer, dan siapa pun yang membantu menjalankan bisnis semuanya berada dalam lingkup manajemen sumber daya manusia. Aset (kekayaan) utama yang dimiliki suatu bisnis adalah karyawannya. Pengelolaan sumber daya manusia sangat penting dilakukan bagi setiap perusahaan, seperti halnya yang dilakukan oleh PT XYZ Bandung. Sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang teknologi informasi dan berperan sebagai *system integrator*, *network solution*, dan *distributor* perangkat, prestasi kerja merupakan hal mutlak yang harus dipenuhi. Ini adalah evaluasi utama yang mempengaruhi kualitas dan kuantitas keluaran menurut kriteria yang ditetapkan manajemen. Namun, PT XYZ menyadari dalam mengelola sumber daya manusia tidaklah mudah.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka pada kesempatan ini penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut dengan judul “**Pengaruh Pengembangan Karir dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention serta Implikasinya pada Kinerja Karyawan di PT XYZ Bandung.**”

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian merupakan cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Menurut Sugiyono (2017:19), metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan keadaan atau nilai satu atau lebih variabel secara mandiri. Metode ini ditujukan untuk menjawab rumusan masalah yaitu bagaimana kondisi pengembangan karir, stres kerja, *turnover intention*, dan kinerja karyawan pada PT XYZ Bandung.

Adapun metode verifikatif menurut Sugiyono (2017:20) dapat diartikan sebagai penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode penelitian verifikatif digunakan untuk mengetahui dan mengkaji pengaruh pengembangan karir dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ Bandung baik secara langsung maupun melalui *turnover intention*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan PT XYZ Bandung mengenai pengaruh pengembangan karir dan stres kerja terhadap *turnover intention* serta implikasinya pada kinerja karyawan.

Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil penelitian berikut ini akan diuraikan hasil pengujian validitas dan reliabilitas pada kuesioner penelitian.

1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk melihat sejauh mana sebuah kuesioner dapat digunakan untuk mengukur suatu variabel. Asumsi yang digunakan dalam uji validitas adalah dengan membandingkan r hitung dengan r tabel. Dalam hal ini diperoleh r tabel untuk jumlah 63 sampel = 0.236. Jika r hitung > r tabel, maka dinyatakan valid. Hasil uji validitas untuk pengukuran masing-masing variabel ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
PK1	0.765	0.244	Valid
PK2	0.835	0.244	Valid
PK3	0.769	0.244	Valid
PK4	0.442	0.244	Valid
PK5	0.884	0.244	Valid
PK6	0.736	0.244	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS, 2023

Hasil pengujian validitas item kuesioner menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam setiap variabel pengembangan karir memiliki nilai r hitung di atas 0.244 sebagai nilai batas suatu item kuesioner penelitian. Maka dari itu, dapat dikatakan bahwa item kuesioner variabel pengembangan karir valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Stres Kerja

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
SK1	0.633	0.244	Valid
SK2	0.778	0.244	Valid
SK3	0.880	0.244	Valid
SK4	0.536	0.244	Valid
SK5	0.624	0.244	Valid
SK6	0.703	0.244	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS, 2023

Hasil pengujian validitas item kuesioner menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam setiap variabel stres kerja memiliki nilai r hitung di atas 0.244 sebagai nilai batas suatu item kuesioner penelitian. Maka dari itu, dapat dikatakan bahwa item kuesioner variabel stres kerja valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas *Turnover Intention*

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
TO1	0.532	0.244	Valid
TO2	0.739	0.244	Valid
TO3	0.748	0.244	Valid
TO4	0.772	0.244	Valid
TO5	0.875	0.244	Valid
TO6	0.680	0.244	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS, 2023

Hasil pengujian validitas item kuesioner menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam setiap variabel *turnover intention* memiliki nilai r hitung di atas 0.244 sebagai nilai batas suatu item kuesioner penelitian. Maka dari itu, dapat dikatakan bahwa item kuesioner variabel *turnover intention* valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
KK1	0.732	0.244	Valid
KK2	0.839	0.244	Valid
KK3	0.648	0.244	Valid
KK4	0.572	0.244	Valid
KK5	0.475	0.244	Valid
KK6	0.814	0.244	Valid
KK7	0.496	0.244	Valid
KK8	0.714	0.244	Valid
KK9	0.820	0.244	Valid
KK10	0.880	0.244	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS, 2023

Hasil pengujian validitas item kuesioner menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam setiap variabel kinerja karyawan memiliki nilai r hitung di atas 0.244 sebagai nilai batas suatu item kuesioner penelitian. Maka dari itu, dapat dikatakan bahwa item kuesioner variabel kinerja karyawan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat sejauh mana konsistensi suatu instrumen, yang jika digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Kriteria uji realibilitas adalah dengan uji statistik *Cronbach's Alpha*. Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka dinyatakan reliabel. Adapun hasil pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Jumlah Item	Keputusan
Pengembangan Karir	0.744	6	Reliabel
Stres Kerja	0.731	6	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0.808	6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.852	10	Reliabel

Sumber: Hasil Output SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 5 dapat disimpulkan bahwa data yang dikumpulkan melalui instrumen tersebut dinyatakan reliabel, karena memiliki nilai *cronbach's alpha* dari masing-masing variabel yang lebih besar dari 0.60. Maka dari itu, seluruh alat ukur variabel-variabel tersebut reliabel atau dapat dipercaya.

3. Hasil Penelitian Deskriptif

Analisis data deskriptif bertujuan untuk menggambarkan sejauh mana tanggapan responden mengenai pengembangan karir, stres kerja, *turnover intention*, dan kinerja karyawan PT XYZ Bandung. Adapun tanggapan tersebut akan dideskripsikan pada analisis sebagai berikut:

a. Tanggapan Responden Mengenai Pengembangan Karir

Variabel lingkungan kerja memiliki 2 indikator, yaitu perencanaan karir dan manajemen karir. Berdasarkan data yang diperoleh dari sebaran jawaban kuesioner kepada 63 responden mengenai pengembangan karir, maka diperoleh informasi sebagai berikut:

Tabel 6. Tanggapan Responden Mengenai Pengembangan Karir Secara Keseluruhan

No.	Item	5	4	3	2	1	Skor	Kategori
Perencanaan Karir								
1	Menyadari keterampilan	3	12	32	13	3	188	Cukup
2	Mengetahui peluang peningkatan karir	3	15	22	15	8	179	Cukup
3	Mengetahui pilihan karir	6	22	30	4	1	217	Baik
Manajemen Karir								
4	Adanya program pengembangan karir	1	17	27	14	4	186	Cukup
5	Alokasi pada pekerjaan yang tepat	0	15	26	17	5	177	Cukup
6	Ketersediaan program pelatihan/pengembangan	5	25	26	6	1	216	Baik
Rata-rata Keseluruhan		63 responden					193,8	Cukup

Sumber: Hasil Olahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan Tabel 6, dapat diketahui tingkat jawaban responden pada setiap item pertanyaan dengan interval sebagai berikut:

Tabel 7. Interval Pengembangan Karir

Kategori	Interval
Sangat Tidak Baik	63 – 113,4
Tidak Baik	> 113,4 – 163,8
Cukup	> 163,8 – 214,2
Baik	> 214,2 – 246,6
Sangat Baik	> 246,6 – 315

Sumber: Olahan Data Peneliti, 2023

Berdasarkan Tabel 6, dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pengembangan karir di PT XYZ Bandung secara keseluruhan berada dalam kategori cukup dengan rata-rata 193,8, karena berada pada interval 163,8 – 214,2. Kondisi ini memberikan kesan bahwa upaya yang dilakukan perusahaan untuk menjamin para karyawan agar mempunyai kualifikasi, kemampuan, dan pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan belum dapat dikatakan optimal. PT XYZ Bandung perlu memperhatikan hal ini. Menurut Gomes (2013:215), pengembangan karir yang timbul dari interaksi antara karir individual dengan proses manajemen karir yang ada di perusahaan yang berkaitan dengan jalannya karir. Kemajuan karir seseorang tergantung pada kesetiaannya terhadap organisasi, oleh karena itu dedikasi jangka panjang terhadap perusahaan yang sama akan memberikan kontribusi, baik bagi individu tersebut secara mandiri maupun bagi perusahaan.

Hal-hal yang menjadi hambatan dalam kurang optimalnya pengembangan karir di PT XYZ Bandung yaitu kurangnya usaha karyawan untuk menyadari keterampilan yang dimiliki, kurangnya usaha karyawan untuk mengetahui peluang peningkatan karir, kurangnya rancangan program pengembangan karir yang dimiliki perusahaan untuk karyawan, serta kurangnya pengalokasian/penempatan karyawan pada pekerjaan yang tepat oleh perusahaan.

b. Tanggapan Responden Mengenai Stres Kerja

Variabel stres kerja memiliki 3 indikator, yaitu gejala fisiologis, gejala psikologis, dan gejala perilaku. Berdasarkan data yang diperoleh dari sebaran jawaban kuesioner kepada 63 responden mengenai stres kerja, maka diperoleh informasi sebagai berikut:

Tabel 8. Tanggapan Responden Mengenai Stres Kerja Secara Keseluruhan

No.	Item	5	4	3	2	1	Skor	Kategori
Gejala Fisiologis								
1	Mudah sakit kepala	13	28	20	2	0	241	Tinggi
2	Mudah merasa lelah	7	23	26	7	0	219	Tinggi
Gejala Psikologis								
3	Mudah marah/tersinggung	6	26	25	5	1	220	Tinggi
4	Kecemasan berlebih	8	12	25	16	2	197	Cukup
Gejala Perilaku								
5	Menunda-nunda pekerjaan	6	29	24	4	0	226	Tinggi
6	Absensi meningkat	12	14	24	9	4	210	Cukup
Rata-rata Keseluruhan		63 responden					218,8	Tinggi

Sumber: Hasil Olahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan Tabel 8, dapat diketahui tingkat jawaban responden pada setiap item pertanyaan dengan interval sebagai berikut:

Tabel 9. Interval Stres Kerja

Kategori	Interval
Sangat Rendah	63 – 113,4
Rendah	> 113,4 – 163,8
Cukup	> 163,8 – 214,2
Tinggi	> 214,2 – 246,6
Sangat Tinggi	> 246,6 – 315

Sumber: Olahan Data Peneliti, 2023

Berdasarkan Tabel 9, dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai stres kerja di PT XYZ Bandung secara keseluruhan berada dalam kategori tinggi dengan rata-rata 218,8, karena berada pada interval 214,2 – 246,6. Kondisi ini memberikan kesan bahwa kondisi ketegangan yang dirasakan oleh karyawan yang disebabkan oleh adanya peluang dan tuntutan dari lingkungan kerjanya dapat dikatakan tinggi. PT XYZ Bandung perlu memperhatikan hal ini. Menurut Robbins & Judge (2018:249), stres kerja diawali dari adanya ketidakseimbangan psikologis yang dialami oleh karyawan yang dapat mempengaruhi emosi serta jalan pikiran karyawan tersebut dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini apabila tidak diatasi dengan baik, maka akan berakibat pada ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif, dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan di luar pekerjaannya.

Hal-hal yang menjadi hambatan dalam tingginya stres kerja di PT XYZ Bandung yaitu tingginya beban kerja yang dirasa berlebihan oleh karyawan sehingga membuat sakit kepala, tingginya tuntutan yang dialami oleh karyawan dalam bekerja sehingga membuat mudah merasa lelah, sulitnya pekerjaan yang membuat karyawan mudah marah/tersinggung, serta buruknya sikap pimpinan yang membuat karyawan sering menunda-nunda pekerjaan.

c. Tanggapan Responden Mengenai *Turnover Intention*

Variabel *turnover intention* memiliki 3 indikator, yaitu niat untuk keluar, niat untuk mencari pekerjaan lain, dan pikiran untuk berhenti. Berdasarkan data

yang diperoleh dari sebaran jawaban kuesioner kepada 63 responden mengenai *turnover intention*, maka diperoleh informasi sebagai berikut:

Tabel 10. Tanggapan Responden Mengenai *Turnover Intention* Secara Keseluruhan

No.	Item	5	4	3	2	1	Skor	Kategori
Niat untuk Keluar								
1	Timbul niat untuk keluar dari perusahaan	4	31	25	3	0	225	Tinggi
2	Timbul pemikiran untuk tidak melanjutkan pekerjaan	4	28	22	8	1	215	Tinggi
Niat untuk Mencari Pekerjaan Lain								
3	Berkeinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik	8	33	21	1	0	237	Tinggi
4	Membandingkan pekerjaan saat ini dengan bekerja di tempat lain	4	32	25	1	1	226	Tinggi
Pikiran untuk Berhenti								
5	Berkeinginan untuk pindah dalam waktu dekat	1	26	28	6	2	207	Cukup
6	Berkeinginan untuk mengundurkan diri dengan segera	0	22	27	11	3	194	Cukup
Rata-rata Keseluruhan		63 responden					217	Tinggi

Sumber: Hasil Olahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui tingkat jawaban responden pada setiap item pertanyaan dengan interval sebagai berikut:

Tabel 11. Interval *Turnover Intention*

Kategori	Interval
Sangat Rendah	63 – 113,4
Rendah	> 113,4 – 163,8
Cukup	> 163,8 – 214,2
Tinggi	> 214,2 – 246,6
Sangat Tinggi	> 246,6 – 315

Sumber: Olahan Data Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 10, dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai *turnover intention* di PT XYZ Bandung secara keseluruhan berada dalam kategori tinggi dengan rata-rata 217, karena berada pada interval 214,2 – 246,6. Kondisi ini memberikan kesan bahwa keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan berkeinginan untuk pindah kerja namun belum diwujudkan dengan tindakan nyata dapat dikatakan tinggi. PT XYZ Bandung perlu memperhatikan hal ini. Menurut Handoko (2015:193), banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* karyawan, di antaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Besar kecilnya perusahaan, penggajian, bobot pekerjaan, karir, dan atasan dapat menjadi faktor yang mendorong karyawan untuk meninggalkan posisinya. Oleh karena itu, keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan harus mendapat perhatian yang serius dari pihak manajemen guna mencegah hilangnya karyawan yang berharga bagi fungsi perusahaan.

Hal-hal yang menjadi hambatan dalam tingginya *turnover intention* di PT XYZ Bandung yaitu tingginya niat karyawan untuk keluar dari perusahaan, tingginya niat karyawan untuk tidak melanjutkan pekerjaan saat ini, tingginya keinginan karyawan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, serta tingginya harapan karyawan jika dapat bekerja di perusahaan lain.

d. Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan

Variabel kinerja karyawan memiliki 5 indikator, yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Berdasarkan data yang diperoleh dari sebaran jawaban kuesioner kepada 63 responden mengenai kinerja karyawan, maka diperoleh informasi sebagai berikut:

Tabel 12. Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan Secara Keseluruhan

No.	Item	5	4	3	2	1	Skor	Kategori
Kualitas								
1	Memperhatikan kerapihan dalam bekerja	3	18	28	11	3	196	Cukup
2	Teliti dalam bekerja	1	30	29	3	0	218	Baik
Kuantitas								
3	Bekerja sesuai standar kerja	1	31	28	2	1	218	Baik
4	Memenuhi hasil kerja sesuai jumlah yang ditentukan	2	17	31	10	3	194	Cukup
Ketepatan Waktu								
5	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	2	18	23	17	3	188	Cukup
6	Memaksimalkan waktu yang tersedia agar dapat melakukan pekerjaan lain	4	18	21	15	5	190	Cukup
Efektivitas								
7	Bekerja dengan meminimalisir biaya maupun tenaga yang dikeluarkan	4	25	30	3	1	217	Baik
8	Bekerja efektif untuk mempersingkat waktu	1	16	26	18	2	185	Cukup
Kemandirian								
9	Mampu bekerja secara tim atau individu	5	16	29	11	2	200	Cukup
10	Mampu bekerja tanpa pengawasan	4	24	30	4	1	215	Cukup
Rata-rata Keseluruhan		157 responden					202,1	Cukup

Sumber: Hasil Olahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan Tabel 12, dapat diketahui tingkat jawaban responden pada setiap item pertanyaan dengan interval sebagai berikut:

Tabel 13. Interval Kinerja Karyawan

Kategori	Interval
Sangat Buruk	63 – 113,4
Buruk	> 113,4 – 163,8
Cukup	> 163,8 – 214,2
Baik	> 214,2 – 246,6
Sangat Baik	> 246,6 – 315

Sumber: Olahan Data Peneliti, 2023

Berdasarkan Tabel 13, dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai kinerja karyawan di PT XYZ Bandung secara keseluruhan berada dalam kategori cukup dengan rata-rata 202,1, karena berada pada interval 163,8 – 214,2. Kondisi ini memberikan kesan bahwa pencapaian atau hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan belum dapat dikatakan baik. PT XYZ Bandung perlu memperhatikan hal ini. Menurut Sandy (2015:11), kunci dari keberhasilan suatu tujuan perusahaan terletak pada potensi yang dimiliki seorang karyawan. Oleh karena itu, kontribusi kerja yang diukur melalui kinerja karyawan selama periode waktu tertentu, baik secara kualitas maupun kuantitas mampu menentukan baik buruknya kinerja organisasi.

Hal-hal yang menjadi hambatan dalam belum optimalnya kinerja karyawan di PT XYZ Bandung yaitu kurangnya kerapihan karyawan dalam bekerja, kurangnya pemenuhan hasil kerja karyawan sesuai jumlah yang ditentukan, kurangnya kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, kurangnya kemampuan karyawan dalam memaksimalkan waktu yang tersedia agar dapat melakukan pekerjaan lain, kurangnya kemampuan karyawan untuk bekerja secara tim atau individu, serta kurangnya kemampuan karyawan untuk bekerja tanpa pengawasan.

4. Hasil Penelitian Verifikatif

Hipotesis yang diajukan oleh penulis dalam penelitian ini yaitu terdapat pengaruh antara pengembangan karir dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung, maupun melalui *turnover intention* sebagai variabel intervening. Adapun hasil penelitian tersebut diuraikan sebagai berikut:

a. Hasil Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan terbebas dari adanya gejala normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas. Untuk itu sebelum melakukan pengujian hipotesis dan analisis regresi, harus dilakukan uji klasik terlebih dahulu. Berikut adalah hasil pengujian terhadap kedua asumsi tersebut:

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen atau dependen atau keduanya berdistribusi normal atau tidak. Jika data berdistribusi normal maka model regresi dapat digunakan. Jika signifikan lebih besar dari α 5% maka menunjukkan distribusi data normal. Berikut adalah hasil pengolahan uji normalitas.

Tabel 14. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Parameter Perlu dijelaskan		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0E-7
	Std. Deviation	.51372315
Most Extreme Differences	Absolute	.032
	Positive	.045
	Negative	-.023
Kolmogorov-Smirnov Z		.477
Asymp. Sig. (2-tailed)		.300

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Output SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 14 diperoleh tingkat signifikansi pada variabel penelitian adalah terdistribusi normal, dikarenakan besarnya tingkat signifikansi pada variabel berada di atas $\alpha = 0.05$ ($0.300 > 0.05$). Hal ini menunjukkan pada sampel penelitian terdistribusi normal pada taraf tingkat kesalahan 5%.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel independen. Model regresi yang baik yaitu tidak terdapatnya multikolinearitas atau tidak terjadi korelasi antar variabel independen.

Adapun uji multikolonieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai VIF. Jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0.1 atau nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat dikatakan bahwa data tersebut tidak terdapat multikolonieritas. Berdasarkan hasil pengolahan data dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 15. Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Peng_Karir	.471	1.752
	Stres_Kerja	.471	1.752
	Turnover	.471	1.752

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Output SPSS, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 15, diperoleh nilai *tolerance* berada di atas 0.1 yaitu 0.471, dan nilai VIF berada di bawah 10 yaitu 1.752, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas di antara variabel bebas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji Glejser. Dinyatakan terbebas dari heteroskedastisitas bila nilai signifikan lebih besar dibandingkan *alpha* 0,05.

Tabel 16. Hasil Uji Heteroskedastisitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.121	.079		1.150			
Peng_Karir	.152	.056	.156	2.436	.069	.471	1.752
Stres_Kerja	.237	.124	.124	1.152	.072	.471	1.752
Turnover	.163	.103	.118	4.261	.088	.471	1.752

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Hasil Output SPSS, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan Table 16, dapat diketahui bahwa semua variabel independen menunjukkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Terlihat dari tidak adanya variabel bebas yang memiliki signifikansi di bawah 0.05. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi dengan menggunakan Uji Glejser tidak mempunyai permasalahan heteroskedastisitas.

Pembahasan

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, berikut adalah beberapa pembahasan yang dapat diperoleh dari pengumpulan dan pengolahan data mengenai pengaruh

pengembangan karir dan stres kerja terhadap *turnover intention* serta implikasinya pada kinerja karyawan PT XYZ Bandung:

1. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara pengembangan karir (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan arah positif. Hal tersebut sesuai dengan kerangka pemikiran bahwa pengembangan karir merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pengembangan karir yang baik dapat dilihat dari adanya rancangan program pengembangan karir yang dimiliki perusahaan untuk karyawan, serta pengalokasian/penempatan karyawan pada pekerjaan yang tepat.

Pengembangan karir dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sebab dedikasi jangka panjang karyawan terhadap perusahaan yang sama akan meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kholilah, dkk. (2022), Ramadhan dan Narimawati (2021) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang tidak diberi kesempatan untuk mengembangkan karirnya di perusahaan, maka ia akan bekerja secara asal-asalan sehingga kinerjanya menurun.

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan arah negatif. Hal tersebut sesuai dengan kerangka pemikiran bahwa stres kerja merupakan salah satu faktor yang dapat menurunkan kinerja karyawan. Stres kerja yang tinggi dapat dilihat dari adanya tuntutan kerja yang tinggi, beban kerja yang berlebihan, serta sikap pimpinan yang cenderung kurang suportif.

Stres kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sebab stres mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik karyawan, sehingga menyebabkan karyawan tidak bekerja secara optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dhea dan Handayani (2020), dan Santoso (2019) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika karyawan dalam suatu perusahaan merasa stres dalam bekerja maka mereka akan merasa tertekan, hal tersebut dapat mendorong ketidak-puasan atas pekerjaan yang mereka lakukan dan menurunkan kinerjanya.

3. Pengaruh *Turnover Intention* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *turnover intention* (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan arah negatif. Hal tersebut sesuai dengan kerangka pemikiran bahwa *turnover intention* merupakan salah satu faktor yang dapat menurunkan kinerja karyawan. *Turnover intention* yang tinggi dapat dilihat dari adanya niat karyawan untuk tidak melanjutkan pekerjaan saat ini, serta tingginya keinginan karyawan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Turnover intention dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sebab ketika karyawan memiliki keinginan untuk tidak melanjutkan pekerjaan saat ini, maka hal ini akan mempengaruhi kualitas dan kemampuannya dalam bekerja secara optimal, sehingga mempengaruhi kinerjanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusumah dan Satriadi (2022), Jamal dan Firdaus (2021) yang menyatakan bahwa *turnover intention* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Turnover Intention*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara pengembangan karir (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui *turnover intention* (Z). Hal tersebut sesuai dengan kerangka pemikiran bahwa *turnover intention* merupakan faktor yang dapat memperlemah pengaruh antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan nilai pengaruh antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui *turnover intention* lebih kecil dibandingkan nilai pengaruh langsungnya. Hasil ini menjadi temuan baru yang menyimpulkan bahwa *turnover intention* mampu menjadi variabel yang memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Turnover Intention*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui *turnover intention* (Z). Hal tersebut sesuai dengan kerangka pemikiran bahwa *turnover intention* merupakan faktor yang dapat memperkuat pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan nilai pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui *turnover intention* lebih besar dibandingkan nilai pengaruh langsungnya. Hasil ini menjadi temuan baru yang menyimpulkan bahwa *turnover intention* mampu menjadi variabel yang memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa hasil pengolahan data menunjukkan bahwa pengembangan karir di PT XYZ Bandung masih cukup dan kinerja karyawan belum optimal. Stres kerja di perusahaan tersebut tinggi, sementara niat untuk berpindah pekerjaan (*turnover intention*) juga tinggi, yang semuanya berdampak negatif pada kinerja karyawan. Pengembangan karir berpengaruh positif pada kinerja karyawan, tetapi pengaruhnya dapat dikurangi oleh *turnover intention*. Di sisi lain, stres kerja berpengaruh negatif pada kinerja karyawan, namun pengaruhnya dapat ditingkatkan oleh *turnover intention* sebagai variabel perantara.

DAFTAR PUSTAKA

- Dhea, A., & Handayani, K. (2020). Hubungan Pengembangan Karir dan Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan PT XYZ, *Jurnal Manajemen SDM*, Vol. 10, No. 1.
- Gomes, F. C. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi.
- Handoko, T. H. (2015). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua, Yogyakarta: BPFE.
- Jamal, R., & Firdaus, S. (2021). Pengaruh Komitmen dan *Turnover Intention* Terhadap Kinerja Karyawan pada Salah Satu Perusahaan di Lampung, *JAMBURA*, Vol. 3, No. 1.
- Kusumah, S., & Satriadi. (2022). Pengaruh *Turnover Intention* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Swakarya Indah Tanjung Pinang, *Jurnal Syntax Admiration*, Vol. 3, No. 5.

- Ramadhan, F., & Narimawati, U. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada KPSBU Lembang, JEMBA, Vol. 1, No. 2.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2018). Perilaku Organisasi. Edisi-13. Dialih Bahasa oleh Bob Sabran, Jakarta: Salemba Empat.
- Sandy, M, M. (2015). Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Bandung: Alfabeta.