

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

**Yola Cempaka Putri<sup>1</sup>, Ahmad Rifa'i<sup>2</sup>, May Roni<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, FISIP, Universitas Lampung

\* Surel koresponden: yolacempaka05@gmail.com

## **ABSTRACT**

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

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

## **ABSTRAK**

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

**Kata kunci:** *Lingkungan Kerja Fisik, Pengembangan Karir, Dukungan Sosial, Turnover Intention*

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting dalam perusahaan. Perusahaan memiliki peran penting untuk mendorong dan mengembangkan sikap dan tindakan profesional berdasarkan tanggung jawab dan manfaat organisasi, perusahaan harus mengevaluasi lingkungan kerja fisik, pengembangan karir, dan dukungan sosial para karyawan untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja perusahaan. Apabila perusahaan kurang memberikan perhatian kepada karyawannya maka akan menyebabkan berkurangnya semangat kerja dari para karyawan yang kemudian akan berdampak pada penurunan kinerja dan berpotensi menimbulkan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*) (Karir *et al.*, 2022).

*Turnover intention* adalah niat atau keinginan seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini (Kerja *et al.*, 2010). *Turnover intention* yang tinggi mampu menghambat atau memperlambat instansi dari sisi finansial dan sisi hilangnya waktu dan kesempatan dalam memanfaatkan sebuah peluang. Oleh karena itu, perusahaan harus mengelola dan memperhatikan sumber daya manusia dengan sebaik mungkin. Berdasarkan laporan *World Economic Forum*, Indonesia berada di peringkat ke-11 dari 141 negara dalam hal retensi karyawan, dengan skor 80 dari 100. Retensi karyawan ialah kemampuan perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas dan berkinerja baik. PT. PLN (Persero) terus mendorong transformasi dan inovasi dalam tata kelola sumber daya manusia secara konsisten. Dengan transformasi ini membuat PT. PLN (Persero) menjaga kinerjanya dan melakukan perubahan besar dalam tata kelola dan cara kerja perusahaan serta mencanangkan AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif) sebagai nilai utama. Oleh karena itu, PT. PLN (Persero) dapat menjaga lingkungan kerja dan meningkatkan kinerja karyawan sebagai upaya mengurangi *turnover intention* karyawan.

*Turnover intention* adalah niat atau keinginan seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini (Kerja *et al.*, 2010). *Turnover intention* yang tinggi mampu menghambat atau memperlambat instansi dari sisi finansial dan sisi hilangnya waktu dan kesempatan dalam memanfaatkan sebuah peluang. Oleh karena itu, perusahaan harus mengelola dan memperhatikan sumber daya manusia dengan sebaik mungkin. Berdasarkan laporan *World Economic Forum*, Indonesia berada di peringkat ke-11 dari 141 negara dalam hal retensi karyawan, dengan skor 80 dari 100. Retensi karyawan ialah kemampuan perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas dan berkinerja baik. Laporan *World Economic Forum* pada tahun 2021 mengukur retensi karyawan berdasarkan tiga indikator, yaitu persentase karyawan yang bekerja di perusahaan yang sama selama lebih dari lima tahun, persentase karyawan yang bekerja di perusahaan yang sama selama lebih dari satu tahun, serta persentase karyawan yang tidak berniat untuk mencari pekerjaan lain dalam waktu dekat.

Pada tahun 2023 sebanyak 51.245 proporsi jumlah pegawai laki-laki yang lebih banyak hingga akhir 2023 secara umum dipengaruhi oleh sebagian besar bidang pekerjaan di perusahaan adalah penugasan di lapangan, seperti pengoperasian pembangkit listrik dan gardu induk, pemeliharaan jaringan transmisi dan distribusi listrik serta pelayanan pelanggan yang berlangsung 24 jam. Dari data diatas terdapat keterkaitan penurunan jumlah karyawan yaitu *turnover intention*, karena penugasan di lapangan yang masih terdapat suatu bidang dan hanya didominasi oleh karyawan laki-laki tanpa terlibat karyawan perempuan.

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

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

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

Berdasarkan data diatas, fenomena adanya *turnover intention* juga terjadi pada PT. PLN UPT Tanjung Karang, namun tingkat *turnover* tergolong sedang. Adapun faktor penyebab *turnover intention* menurut Mobley, yang dikutip dalam Waskito & Putri (2022), adanya faktor eksternal dan faktor internal yang menyebabkan keinginan karyawan berpindah kerja. Faktor eksternal meliputi aspek lingkungan dimana banyak tersedianya pekerjaan lain yang dapat menjadi faktor keinginan keluar dan aspek internal atau individu meliputi usia masih muda, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan masa kontrak kerja lebih singkat, besar kemungkinan untuk mendorong keluar. Hal inilah yang melatarbelakangi peneliti untuk mengetahui lebih dalam dan melakukan penelitian mengapa tingkat *turnover intention* terjadi pada PT. PLN UPT Tanjung Karang. Apakah lingkungan kerja fisik tercukupi, apakah pengembangan karir yang menjanjikan, dan apakah dukungan sosial pada perusahaan sangat mendukung sehingga membuat para karyawan tidak berkeinginan untuk keluar dan berpindah dari pekerjaan yang mereka lakukan.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN UPT Tanjung Karang, yakni berjumlah 70 responden. Pengambilan sampling ialah menggunakan sampling jenuh (*sampling sensus*). Menurut Nizam (2020), jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Teknik analisis data menggunakan beberapa tahapan, tahap pertama melakukan uji instrumen, dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas, untuk mengetahui butir-butir pernyataan pada kuesioner layak digunakan sebagai bahan penelitian atau tidak. Selanjutnya menggunakan uji regresi linier berganda, untuk memahami sejauh mana dan dalam arah apa variabel-variabel independen memengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2018). Serta menggunakan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas yang bertujuan untuk mengevaluasi apakah data setiap variabel memiliki distribusi normal atau tidak, uji multikolonieritas yaitu untuk menilai apakah terdapat perbedaan varian antara residual satu observasi dengan residual lainnya dalam model regresi., dan uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi

ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Tahap ketiga yaitu menguji hipotesis menggunakan regresi linier berganda melalui uji t (parsial) dan uji F(simultan), dan koefisien determinasi ( $R^2$ ).

Variabel lingkungan kerja fisik diukur dengan menggunakan beberapa indikator, seperti pencahayaan, udara, suara, warna, dan fasilitas. Sementara itu indikator pada variabel pengembangan karir meliputi, perhatian atasan terhadap pengembangan karir karyawan, adaptabilitas karir, latar belakang pendidikan, kinerja karir. Pada variabel dukungan sosial indikator yang digunakan meliputi dukungan sosial, dukungan instrumental, dukungan penghargaan, dan dukungan keamanan informasi. Sedangkan pada variabel turnover intention, indikator yang digunakan ialah adanya pikiran untuk keluar dari perusahaan, pencapaian alternatif pekerjaan, memiliki keinginan yang kuat untuk keluar dari perusahaan, dan kesulitan dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi.

### 3. Hasil Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diidentifikasi sebaran kuesioner meliputi 60% divisi PDKB, dengan masa kerja selama 5-10 tahun, serta berjenis kelamin laki-laki, dengan mayoritas pendidikan S1, yang berusia 31-40 tahun.

#### 3.1 Analisis Statistik Deskriptif

##### 1. Lingkungan Kerja Fisik

Berdasarkan hasil analisis, skala jawaban responden lingkungan kerja fisik terhadap *turnover intention* ( $X_1$ ) memiliki rata-rata sebesar 3,83. Hal tersebut dapat diartikan bahwa responden memiliki penilaian dalam kategori tinggi terhadap variabel *turnover intention*. Penilaian tertinggi terdapat pada item “fasilitas yang ada di kantor menunjang pekerjaan saya”. Sedangkan penilaian terendah terdapat pada item “pemilihan warna yang berani dan cerah diruangan juga dapat membuat kreatifitas dan semangat tim”.

##### 2. Pengembangan Karir

Berdasarkan hasil analisis skala jawaban responden pengembangan karir terhadap variabel *turnover intention* ( $X_2$ ) memiliki rata-rata sebesar 4,07. Hal tersebut dapat diartikan bahwa responden memiliki penilaian dalam kategori tinggi terhadap variabel *turnover intention*. Penilaian tertinggi terdapat pada item “Saya aktif mencari peluang promosi, yang dapat meningkatkan kemampuan dan penguasaan”. Sedangkan penilaian terendah terdapat pada item “saya selalu mengembangkan keterampilan melalui pelatihan atau kursus tambahan” dan “Saya memiliki latar belakang pendidikan yang baik untuk mengembangkan karir saya”.

##### 3. Dukungan Sosial

Sementara itu, hasil analisis skala jawaban responden dukungan sosial terhadap *turnover intention* ( $X_3$ ) memiliki rata-rata sebesar 3,83 yang termasuk dalam kategori tinggi. Penilaian tertinggi terdapat pada item “Saya selalu memberikan informasi pekerjaan yang tidak dimengerti atau sebaliknya kepada karyawan yang membutuhkan”. Sedangkan penilaian terendah terdapat pada item “Saya memberikan umpan balik positif tentang kemajuan atau perbaikan yang telah dicapai oleh karyawan” dan “Saya merasa memiliki seseorang yang bisa saya andalkan untuk mendengarkan masalah saya di tempat kerja”.

#### 4. *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil analisis skala jawaban responden *turnover intention* (Y) memiliki rata-rata sebesar 3,23 atau termasuk dalam kategori sedang. Penilaian tertinggi terdapat pada item “Saya memiliki pikiran untuk keluar dari perusahaan”. Sedangkan penilaian terendah terdapat pada item “saya merasa kesulitan menjaga keseimbangan antara waktu bekerja dan waktu untuk diri sendiri”.

### 3.2 Hasil Uji Instrumen

Berdasarkan hasil uji instrumen terhadap 70 responden, dapat disimpulkan bahwa  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,235), dan nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,60, sehingga seluruh item pertanyaan dinyatakan valid dan reliabel.

**Tabel 1.2 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ )	X1.1	0,587	0,235	Valid
	X1.2	0,571	0,235	Valid
	X1.3	0,572	0,235	Valid
	X1.4	0,582	0,235	Valid
	X1.5	0,577	0,235	Valid
	X1.6	0,577	0,235	Valid
	X1.7	0,570	0,235	Valid
Pengembangan Karir ( $X_2$ )	X2.1	0,583	0,235	Valid
	X2.2	0,648	0,235	Valid
	X2.3	0,722	0,235	Valid
	X2.4	0,688	0,235	Valid
	X2.5	0,623	0,235	Valid
	X2.6	0,765	0,235	Valid
Dukungan Sosial ( $X_3$ )	X3.1	0,677	0,235	Valid
	X3.2	0,696	0,235	Valid
	X3.3	0,675	0,235	Valid
	X3.4	0,614	0,235	Valid
	X3.5	0,626	0,235	Valid
	X3.6	0,599	0,235	Valid
Turnover Intention (Y)	Y1	0,825	0,235	Valid
	Y2	0,740	0,235	Valid
	Y3	0,735	0,235	Valid

Sumber : Lampiran 3

**Tabel 1.3 Hasil Uji Reliabilitas**

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

Sumber : Lampiran 3

### 3.3 Analisis Linear Berganda

Berikut adalah hasil dari analisis regresi linier berganda berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program SPSS 25.

**Table 1.4 Hasil Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,399	1,873		3,950	,000
	Lingkungan Kerja Fisik	,138	,045	,342	3,054	,003
	Pengembangan Karir	-,144	,052	-,332	-2,779	,007
	Dukungan Sosial	,091	,057	,187	1,577	,120

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan tabel 1.4 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

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

$$= 7,399 + 0,138 X_1 - 0,144 X_2 + 0,091 X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas dapat dijelaskan uji regresi linear berganda sebagai berikut.

1. Dari persamaan regresi linear berganda diperoleh nilai konstanta sebesar 7,399 yang menunjukkan apabila variabel lingkungan kerja Fisik ( $X_1$ ), pengembangan karir ( $X_2$ ), dan dukungan sosial ( $X_3$ ) memiliki nilai 0 atau tidak ada, maka variabel *turnover intention* ( $Y$ ) tetap bernilai 7,399 satuan.
2. Nilai koefisien linear berganda pada variabel lingkungan kerja fisik sebesar 0,138. Hal tersebut menunjukkan pada saat terjadi kenaikan nilai sebesar 1 satuan dari variabel lingkungan kerja fisik dan variabel lain dianggap tetap, maka lingkungan kerja fisik akan mengalami kenaikan sebesar 0,138 satuan.
3. Nilai koefisien linear berganda pada variabel pengembangan karir sebesar -0,144. Hal tersebut menunjukkan pada saat terjadi kenaikan nilai sebesar 1 satuan dari variabel pengembangan karir dan variabel lain dianggap tetap, maka pengembangan karir akan mengalami penurunan sebesar - 0,144 satuan.
4. Nilai koefisien linear berganda pada variabel dukungan sosial sebesar 0,091. Hal tersebut menunjukkan pada saat terjadi kenaikan nilai sebesar 1 satuan dari variabel dukungan sosial dan variabel lain dianggap tetap, maka dukungan sosial akan mengalami kenaikan sebesar 0,091 satuan.

### 3.4 Uji Asumsi Klasik

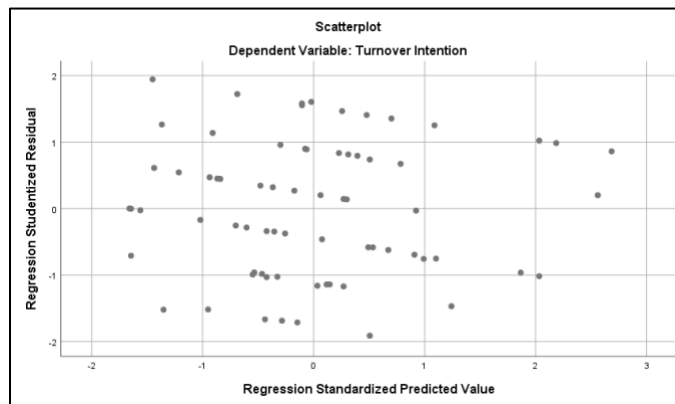
#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal. Pengujian normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-smirnov test dan grafik normal

plot. Jika tingkat signifikan probabilitas  $>0,05$  maka data penelitian berdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji normalitas Adapun nilai Kolmogorov Smirnov, yaitu nilai *Asymp. Sig. (2-Tailed)* sebesar 0,200 lebih besar dari sig 0,05. Dengan demikian, persyaratan atau asumsi normal.

## 2. Uji Heterokedastisitas

Pengujian terhadap heteroskedastisitas, dapat dilakukan melalui pengamatan terhadap pola *scatterplots*, jika membentuk pola tertentu, maka model regresi memiliki gejala heteroskedastisitas. Munculnya heteroskedastisitas menunjukkan bahwa penaksiran dalam model regresi tidak efisien dalam sampel besar maupun kecil. Berdasarkan gambar 1.1, menunjukkan bahwa *scatterplots* tidak membentuk pola tertentu, sehingga model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.



**Gambar 1.1 Grafik Scatterplot**

## 3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan dengan tujuan untuk mengetahui apakah terjadi hubungan antara variabel *independent* memiliki bukti masalah atau tidak. Untuk dapat mengetahui apakah variabel *independent* bebas multikolonieritas dapat dilihat melalui nilai *Tolerance* dan *Varian Inflation Factor (VIF)*, apabila nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai *Varian Inflation Factor (VIF)* lebih kecil dari 10,00 maka model regresi antar variabel independen dikatakan tidak terjadi multikolonieritas. Berikut ini merupakan hasil uji multikolinearitas.

**Tabel 1.5 Hasil Uji Multikolinearitas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja Fisik	,981	1,020
	Pengembangan Karir	,844	1,184
	Dukungan Sosial	,855	1,170
a. Dependent Variable: Turnover Intention			

Dari tabel 4.8, dapat dilihat bahwa keseluruhan variabel independent memiliki nilai *Tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai *Varian Inflation Factor (VIF)* kurang dari 10,00. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinieritas

### 3.5 Hasil Uji Hipotesis

Berikut ini merupakan hasil uji hipotesis dengan menggunakan alat bantu program SPSS 25.

**Tabel 1.6 Hasil Uji Statistik t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,399	1,873		3,950	,000
	Lingkungan Kerja Fisik	,138	,045	,342	3,054	,003
	Pengembangan Karir	-,144	,052	-,332	-2,779	,007
	Dukungan Sosial	,091	,057	,187	1,577	,120

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Lampiran 6

1. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel coefficients di atas, diperoleh perhitungan uji t pada variabel lingkungan kerja fisik menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu  $3,054 > 1,996$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,003 < 0,05$  sehingga dapat diartikan  $H_{a1}$  diterima dan  $H_{o1}$  ditolak atau lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap variabel *turnover intention* (Y).
2. Hasil uji t pada variabel pengembangan karir menunjukkan bahwa bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu  $-2,779 > 1,996$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,007 < 0,05$  sehingga dapat diartikan  $H_{a2}$  diterima dan  $H_{o2}$  ditolak atau pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap variabel *turnover intention* (Y).
3. Hasil perhitungan uji t pada variabel dukungan sosial menunjukkan bahwa  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , yaitu  $1,577 < 1,996$  dengan tingkat signifikansi  $0,120 > 0,05$  sehingga dapat diartikan  $H_{a3}$  ditolak dan  $H_{o3}$  diterima atau dukungan sosial tidak berpengaruh signifikansi terhadap variabel *turnover intention* (Y).

### 3.6 Uji F (Uji Simultan)

Berdasarkan tabel 1.6 hasil uji F menunjukkan bahwa nilai  $f_{hitung}$  sebesar 5,131 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003 atau memiliki nilai  $< 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $f_{hitung} > f_{tabel}$  yaitu  $5,131 > 2,74$  yang artinya  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik, pengembangan karir, dan dukungan sosial secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT. PLN UPT Tanjung Karang.

**Tabel 1.7 Hasil Uji Statistik F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	28,953	3	9,651	5,131	,003 <sup>b</sup>
	Residual	124,133	66	1,881		
	Total	153,086	69			
a. Dependent Variable: Turnover Intention						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Pengembangan Karir, Dukungan Sosial						

Sumber : Lampiran 6

### 3.7 Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

**Tabel 1.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,435 <sup>a</sup>	,189	,152	1,371
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Pengembangan Karir, Dukungan Sosial				
b. Dependent Variable: Turnover Intention				

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan tabel 1.8 dapat diketahui bahwa uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah 0.152, yang berarti bahwa 15,2 % dari variasi dalam *Turnover Intention* dapat dijelaskan oleh variabel independen Dukungan Sosial, Lingkungan Kerja Fisik, dan Pengembangan Karir serta sisanya dari variasi *turnover intention* sebesar 84,8% yang dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain contohnya kepuasan kerja dan stress kerja pada penelitian oleh (Kurniawan *et al.*, 2023). *Turnover intention* dipengaruhi oleh berbagai faktor yang kompleks dan saling terkait. Faktor-faktor seperti kepuasan kerja, stres kerja, kompensasi, peluang karir di luar perusahaan, kondisi ekonomi, dan faktor pribadi sering kali memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keputusan seseorang untuk bertahan atau meninggalkan pekerjaan.

## 4. Pembahasan

Ha1: Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. PLN UPT Tanjung Karang

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,054 yang artinya nilai tersebut lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,996 dan nilai signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari nilai  $\alpha$  ( $\alpha=0,05$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa variable lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT. PLN UPT Tanjung Karang. Hasil penelitian ini juga diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ussu *et al.*, (2023) serta teori Mobley (2010), bahwa meskipun lingkungan kerja fisik sudah baik, *turnover intention* tetap meningkat. Hal ini bisa dilihat dari faktor yang lebih kompleks dan beragam contohnya kepuasan kerja dan stres kerja, bahwa meskipun lingkungan kerja fisik sudah baik, karyawan mungkin merasa tidak puas dengan

aspek lain dari pekerjaan mereka seperti kesempatan promosi, hubungan dengan atasan, atau beban kerja. Ketidakpuasan dalam aspek-aspek ini bisa menjadi alasan utama mereka ingin meninggalkan perusahaan. Selain itu di PT. PLN UPT Tanjung Karang para karyawan sering mengalami mutasi jabatan para karyawan, Jadi meskipun lingkungan kerja fisik di kantor bagus, lokasi kantor yang jauh atau kondisi komuter yang buruk bisa membuat karyawan mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan yang lebih dekat dengan rumah mereka.

Ha<sub>2</sub>: Pengaruh pengembangan karir terhadap *turnover intention* pada PT. PLN UPT Tanjung Karang

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar -2,779 yang artinya nilai tersebut lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,996 dan nilai signifikansi sebesar 0,007 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT. PLN UPT Tanjung Karang. Hasil penelitian ini diperkuat dengan hasil penelitian Hemdi & Nasurdin (2006) yang menyatakan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*.

Artinya, program pengembangan karir yang baik dapat mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Perbaikan dalam program pengembangan karir dapat berdampak signifikan pada penurunan *turnover intention* karyawan.

Ha<sub>3</sub>: Pengaruh dukungan sosial terhadap *turnover intention* pada PT. PLN UPT Tanjung Karang

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,577 yang artinya nilai tersebut lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,996 dan nilai signifikansi sebesar 0,120 lebih besar dari nilai  $\alpha$  ( $\alpha=0,05$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT. PLN UPT Tanjung Karang. Hasil penelitian ini diperkuat dengan hasil penelitian Fitri (2018) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh dukungan sosial terhadap *turnover intention*, yang artinya bahwa hubungan antara dukungan sosial karyawan di tempat kerja dan *turnover intention* bervariasi tergantung pada konteks organisasi dan situasi spesifik, tetapi tidak selalu memiliki dampak langsung terhadap keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Ha<sub>4</sub>: Pengaruh lingkungan kerja fisik, pengembangan karir, dan dukungan sosial terhadap *turnover intention* pada PT. PLN UPT Tanjung Karang

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis secara simultan (uji F) diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar (5,131 > 2,74) dengan nilai signifikan sebesar 0,003 > 0,05. Hal tersebut membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik, pengembangan karir, dan dukungan sosial berpengaruh signifikan dan simultan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. PLN UPT Tanjung Karang sehingga dapat disimpulkan bahwa H<sub>4</sub> diterima. Berdasarkan ketiga variabel independen yaitu lingkungan kerja fisik, pengembangan karir, dan dukungan sosial yang memberikan pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* maka PT. PLN (Persero) harus mampu menjaga stabilitas para karyawannya agar karyawan dapat loyal kepada perusahaan dan tidak memiliki niat untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*).

## 5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis, PT. PLN UPT Tanjung Karang sebaiknya menyediakan lebih banyak kesempatan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan karyawan dan memberikan peluang pengembangan karir yang jelas. PT. PLN UPT Tanjung Karang meningkatkan dukungan sosial di tempat kerja, baik dari rekan kerja maupun atasan. Budaya kerja yang kolaboratif dan dukungan emosional dapat meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu diharapkan agar karyawan mendukung satu sama lain dan bekerja secara kolaboratif untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Dukungan sosial antar karyawan dapat meningkatkan semangat dan kepuasan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Fitri, F. (2018). Perilaku Organisasi Dan Kepemimpinan Sebagai Sebuah Sistem. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 484–497. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v6i1.277>
- Hemdi, M. A., & Nasurdin, A. M. (2006). Predicting Turnover Intentions of Hotel Employees: The Influence of Employee Development Human Resource Management Practices and Trust in Organization. *Gajah Mada International Journal of Business*, 8(1), 21. <https://doi.org/10.22146/gamaijb.5625>
- Karir, P. P., Stress, D., Terhadap, K., Balqis, A., Yumna, A., & Setiawati, T. (2022). *Artikel Hasil Penelitian Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta*. 01(05), 157–171. <https://journal.uui.ac.id/selma/index>
- Kerja, P. S., Kerja, B., Lingkungan, D. A. N., & Terhadap, K. (2010). *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pegawai Outsourcing Di Kantor Satpol Pp Kabupaten Kebumen*. 1–8.
- Kurniawan, H., Kurniasih, N., & Yuzianah, D. (2023). Enhancing Problem-Solving Skills in Mathematics: Applying LDMAT and SRL for Students with Learning Difficulties. *Jurnal Gantang*, 8(1), 21–35. <https://doi.org/10.31629/jg.v8i1.5647>
- Mobley. (2010). Intermediate Linkages In The Relationship Between Job Satisfaction And Employee Turnover. *Dimensi Interior*, 8(1), 44–51.
- Nizam, M. F., Mufidah, E., & Fibriyani, V. (2020). Pengaruh Orientasi Kewirausahaan Inovasi Produk Dan Keunggulan Bersaing Terhadap Pemasaran Umkm. *Jurnal EMA*, 5(2), 100–109. <https://doi.org/10.47335/ema.v5i2.55>
- Ussu, M., Nelwan, O. S., & Saerang, R. T. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Profesionalisme Dan Komitmen Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Massindo Sinar Pratama Tbk. Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(1), 601–612. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i1.45129>
- Waskito, M., & Putri, A. R. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Office Pt Cipta Nugraha Contrindo. *Kinerja*, 4(1), 111–122. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v4i1.1799>