Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Milenial di RW 10, Kel. Depok, Kota Depok

Verrell Nathaniel Soedira[1], Renny Husniati [2], Zackaria Rialmi[3]
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta Email: verrellsoedira@upnvj.ac.id[1], renyhusniati@gmail.com [2], zac_rialmi@upnvj.ac.id[3]

Submitted:
MARET 2021

Accepted:
JUNI 2021

ABSTRACT

This research is a quantitative study that aims to determine whether there is an influence of career development and work environment on the desire of millennial generation employees who live in RW 10, Pancoran Mas District, Depok Village, Depok City to leave the company where they are currently working. This study used 75 respondents from 108 residents aged 21-40 who lives in RW 10, Pancoran Mas District, Depok City. The hypothesis in this study is to determine the effect partially and simultaneously so that the test uses the T test and F test with the help of the SPSS version 25 statistical program. The results of the test are (1) There is a negative and significant effect of giving career development for millennial generation RW 10 employees on the desire to leaving the company, (2) there is a positive and significant influence on the work environment of RW 10 millennial employees on the desire to leave the company, (3) there is a significant influence on career development and the work environment affecting the desire of millennial generation employees to leave the company.

Keywords : Career Development, Work Environment and Turnover Intention

ABSTRAK

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh daripada pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap keinginan karyawan generasi milenial yang berdomisili di RW 10 Kecamatan Pancoran Mas, Kelurahan Depok, Kota Depok untuk keluar dari perusahaan dimana mereka saat ini bekerja. Penelitian ini menggunakan responden sebanyak 75 orang dari 108 penduduk usia 21-40 RW 10 Kecamatan Pancoran Mas, Kota Depok. Hipotesis dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan sehingga pengujian menggunakan Uji T dan Uji F dengan bantuan program statistika SPSS Versi 25. Hasil pengujian diperoleh hasil (1) Terdapat pengaruh negatif dan signifikan pemberian pengembangan karir karyawan generasi milenial RW 10 terhadap keinginan untuk keluar dari perusahaan, (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan kondisi lingkungan kerja karyawan milenial RW 10 terhadap keinginan untuk keluar dari perusahaan, (3) terdapat pengaruh yang signifikan pengembangan karir dan lingkungan kerja mempengaruhi keinginan karyawan generasi milenial untuk keluar dari perusahaan.

Kata Kunci : Pengembangan karir, Lingkungan Kerja dan Turnover Intention

PENDAHULUAN

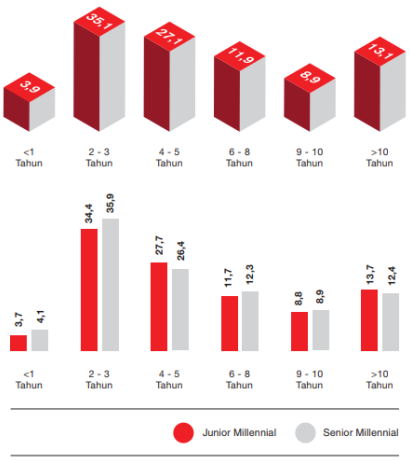
Saat ini Indonesia menghadapi bonus demografi yang mana usia produktif pekerja didominasi oleh generasi milenial. Generasi Y atau biasa disebut generasi milenial adalah generasi yang memiliki tahun kelahiran antara 1980-2000 atau berusia 20-40 tahun. Sebagaimana data dari Survei Sosial Ekonomi Nasional tahun 2017 dicatat bahwa presentase jumlah usia produktif generasi milenial sebesar 33,75% dari seluruh penduduk usia produktif (Budiati, dkk., 2018 hlm 22). Artinya saat ini banyak perusahaan yang mempekerjakan karyawan generasi milenial. Generasi milenial merupakan generasi yang melek akan teknologi sehingga mereka lebih cekatan dalam mencari suatu informasi, generasi ini juga memiliki tingkat kreativitas yang tinggi serta cepat dalam mempelajari suatu hal (Endro Priherdityo, 2016)

Namun karyawan generasi milenial memiliki tingkat loyalitas yang rendah terhadap perusahaan, sehingga sering berpindah dari satu perusahaan ke perusahaan lainnya

JIMKES

Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan
Vol. 9 No. 2, 2021
pp. 247-256
IBI Kesatuan
ISSN 2337 – 7860
E-ISSN 2721 – 169X
DOI: 10.37641/jimkes.v9i2.457

(Utomo,2019 hlm. 39). Pada gambar 1 merupakan hasil survey 3 dari 10 milenial merencanakan hanya 2-3 taun bekerja pada perusahaan, sementara hanya 1 dari 10 milenial yang akan bertahan lebih dari 10 tahun.



Gambar 1. Lama Target Bekerja di Perusahaan

Sumber : Indonesia Milenial Report 2019

Penyebab generasi milenial berpindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain dipengaruhi beberapa faktor seperti pengembangan diri dan lingkungan kerja (Utomo, 2019 hlm. 40). Tingkah laku karyawan generasi milenial yang berpindah-pindah juga terjadi pada karyawan milenial RW 10 Kelurahan Depok Kota Depok. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kordinator Karang Taruna RW 10 Kelurahan Depok Kota Depok mengatakan sering mendengar cerita dari rekan-rekan milenial yang memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan lain. *Turnover Intention* karyawan milenial RW 10 memiliki dampak negatif bagi perusahaan tempatnya bekerja karena bila keinginan tersebut direalisasikan maka terdapat biaya rekrutmen dan biaya pelatihan untuk karyawan baru. Untuk itu perlu bagi perusahaan yang memperkerjakan karyawan milenial mengetahui bagaimana mengelola karyawan milenial agar betah berada di perusahaan.

Banyak penelitian terdahulu terkait variabel pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan seperti yang dilakukan oleh (Hafiz, dkk, 2016; Sudarsih, 2015; Yuningsih, 2020; Meirina, dkk, 2018). Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan membuktikan apakah terdapat pengaruh dari pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan milenial RW 10. Penelitian ini penting untuk dilakukan karena dapat memberikan pengetahuan kepada perusahaan yang mempekerjakan karyawan milenial mengenai hal-hal yang dapat membuat karyawan milenial ingin pindah dari perusahaan.

Penelitian Terdahulu

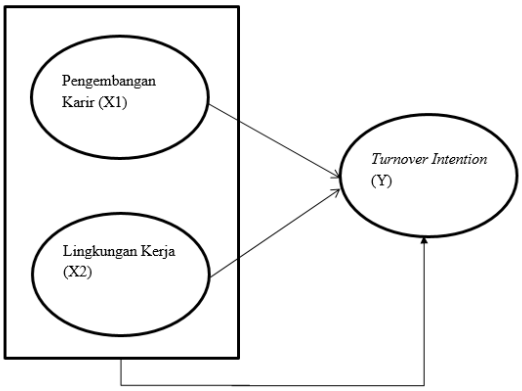
Jauhari Hafiz, Badia Parizade, dan Agustina Hanafi tahun 2016 dengan judul "Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Keinginan Berpindah (*Turnover Intention)".* Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. BFI Finance .Tbk Cabang Palembang. Populasi pada penelitian ini sebesar 115 orang karyawan PT. BFI Finanace. Tbk Cabang Palembang. Dapat disimpulkan berdasarkan hasil uji analisis regresi linier sederhana, pengembangan karir berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah namun pengaruhnya terbilang rendah.

Ira Meirina, Feri Ferdian, Pasaribu, dan Hijriyantomi Suyuthie pada tahun 2018. Dengan judul penelitian "*The Influence of Work Environment Towards Turnover Intention of Employee of 4 Star Hotels in Padang City"*. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jumlah populasi sebanyak 796 karyawan yang bekerja di hotel bintang 4 di kota Padang. Sampel yang digunakan sebanyak 251 karyawan dengan teknik pengambilan

random sampling. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear sederhana, dengan teknik pengambilan data melalui kuesioner dan dokumentasi. hasil uji t ini menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan. Ketika perusahaan memiliki lingkungan kerja yang baik, maka karyawan akan nyaman untuk bekerja sehingga akan menurunnkan keinginan karyawan untuk pindah.

Kerangka Pemikirian

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2. Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

1. Pengembangan Karir berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan milenial yang berdomisili di RW 10 Kelurahan Depok, Kota Depok
2. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan milenial yang berdomisili di RW 10 Kelurahan Depok, Kota Depok
3. Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara bersamaan terhadap *Turnover Intention* karyawan milenial yang berdomisili di RW 10 Kelurahan Depok, Kota Depok

METODE PENELITIAN

Definisi Operasional

Definisi operasional dari variabel-variabel yang digunakan pada penelitian ini sebagai berikut:

1. **Pengembangan Karir (X1)**. Pengembangan karir merupakan skor penilaian atas jawaban responden mengenai variabel yang di dalamnya terdapat indikator-indikator terkait dengan perlakuan yang adil dalam berkarir, keperdulian atasan langsung, informasi tentang berbagai peluang promosi, adanya minat untuk dipromosikan, dan tingkat kepuasan.
2. **Lingkungan Kerja (X2).** Lingkungan kerja merupakan skor penilaian dari jawaban responden terkait dengan variabel yang di dalamya terdapat indikator penilai seperti lampu penerangan ruangan, sirkuasi udara,suhu ruangan, tingkat kebisingan, pelatihan K3, peyampaian informasi, kesempatan berkomunikasi dengan atasan, jalinan kerja sama dan intensitas kerja sama.
3. ***Turnover Intention* (Y).** *Turnover Intention* merupakan skor penilaian dari skala pengukuran jawaban responden melalui variabel dengan indikator-indikator yang terkait dengan pikiran untuk berhenti, keinginan untuk meninggalkan perusahaan dan keinginan untuk mencari pekerjaan lain

Populasi dan Sampel

Berdasarkan data penduduk RW 10 Kelurahan Depok Kota Depok banyakya karyawan milenial sebanyak 75 orang. Untuk mendapatkan informasi yang akurat maka penulis menggunakan teknik sampling jenuh dengan mengambil sampel dari seluruh jumlah populasi yang ada yaitu 75 orang.

Jenis dan Sumber Data

Pada penelitian ini menggunakan data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dari sumber utamanya (Radjab & Jam'an, 2017 hlm. 110). Data primer diperoleh berdasarkan kuesioner yang disebarkan melalui kuesioner kertas dan *google form* kepada responden selama 1 bulan.

Pengumpulan Data

Pada penelitian ini data dikumpulkan dengan metode kuesioner dan diukur dengan skala *likert* untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2019 hlm. 146).

Tabel 1. Skor item Instrumen

Alternatif Jawaban	Skor Item
Sangat.Setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setujuu	1

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel 2. diatas skala *Likert* diberikan pada setiap pernyataan yang didasarkan oleh indikator, maka tabel kisi-kisi instrumen berikut ini dapat dijelaskan.

Tabel 2. Kisi-Kisi Instrumen

Variabel	Indikator	Butir Pertanyaan	Jumlah Pertanyaan
Pengembangan Karir (X_1)	Perlakuan yang adil dalam berkarir	1,2	2
	Keperdulian atasan langsung	3	1
	Informasi tentang berbagai peluang dan promosi	4,5,6	3
	Adanya minat untuk dipromosikan	7,8,9	3
	Tingkat kepuasan	10	1
Lingkungan Kerja (X_2)	Lampu penerangan ruangan	11	1
	Sirkulasi udara	12	1
	Suhu ruangan	13	1
	Tingkat kebisingan	14	1
	Pelatihan K3	15	1
	Penyampaian informasi	16	1
	Kesempatan berkomunikasi dengan atasan	17	1
	Jalinan kerja sama	18	1
	Intensitas kerja sama	19,20	2
Turnover Intention (Y)	Pikiran-pikiran untuk berhenti	21,22	2
	Keinginan untuk meninggalkan	23,24,25,26	4
	Keinginan untuk mencari pekerjaan lain	27,28,29,30	4

Sumber : Data diolah

HASIL DAN PEMBAHASAN

Demografi Responden

Mengacu pada kuesioner yang dapat diolah sebanyak 75 eksemplar dapat diperoleh informasi mengenai demografi responden untuk dijadikan acuan karakteristik responden yang menjadi sampel penelitian. Dalam penelitian ini demografi responden berupa jenis kelamin , umur , tingkat pendidikan , pekerjaan dan lama bekerja.

Tabel 3. Demografi Responden

Keterangan	Jumlah (Orang)	Persentase(%)
Jenis Kelamin:		
Laki-Laki	44	58,67
Perempuan	31	41,33
Umur:		
<21 Tahun	-	-
21-40 Tahun	75	100
>40 Tahun	-	-
Tingkat Pendidikan:		
SMA/SMK	10	13,3
D3	14	18,6
S1	51	68
S2	-	-
Lainnya	-	-
Pekerjaan		
Karyawan Tetap	75	100
Karyawan Kontrak	-	-
Lama Bekerja:		
<2 tahun	12	16
2-3 Tahun	35	46,6
4-5 Tahun	17	22,6
>5 tahun	11	14.6

S*umber : Data diolah*

Berdasarkan data diatas, responden yang memiliki jenis kelamin laki-laki sebesar 58,67% dan perempuan 41,33%. 100% responden memiliki rentang usia 21-40 tahun atau dapat dikategorikan sebagai usia milenial. Tingkat pendidikan S1 sebesar 68%, D3 sebesar 18,6% dan SMA/SMK 13,3%. Setiap responden berstatus sebagai karyawan tetap di perusahaannya masing-masing dengan persentase 100% sementara untuk variasi dalam lamanya mereka adalah 2-3 tahun sebesar 46,6%, diikuti dengan lama kerja 4-5 tahun kerja sebesar 22,6 %, < 2 tahun sebesar 16%, > 5 tahun sebesar 14,6%.

Statistik Deskriptif Penelitian

Tabel 4. Statistik Deskriptif Teoritis dan Aktual

	Teoritis			Aktual		
	min	max	mean	min	max	mean
Pengembangan Karir	7	35	21	15	35	23
Lingkungan Kerja	10	50	30	23	50	41.6
Turnover Intention	8	40	24	16	40	33,64

Sumber : Data diolah

Tabel 4 merupakan jawaban responden terhadap pernyataan kuesioner yang didesain menggunakan skala *likert*. Variabel pengembangan karir memiliki 7 butir pernyataan, sehingga memiliki nilai teoritis minimal 7 dan maximal 35 sedangkan untuk jawaban rata-rata adalah 21. Bila dibandingkan dengan nilai aktual minimal adalah 15 dan maksimal adalah 35 maka nilai aktual rata-rata yang didapat adalah 23. Dapat diambil kesimpulan dari perbandingan nilai teoritis dan nilai aktual bahwa setiap karyawan generasi milenial yang berdomisili di RW 10 Kecamatan Pancoran Mas, Kelurahan Depok merasa kurang puas terhadap pemberian pengembangan karir di masing-masing perusahaan tempat mereka bekerja.

Tabel 5. Statistik Deskriptif Variabel Pengembangan Karir (X_1)

Pernyataan	Mean	Mode	Presentase Frekuensi Jawaban (%)					
			1	2	3	4	5	Total
Item 1	3.16	4	10.7	29.3	9.3	34.7	16.0	100
Item 3	2.75	4	22.7	28.0	6.7	37.3	5.3	100
Item 4	2.93	4	14.7	29.3	9.3	41.3	5.3	100
Item 5	2.93	2	4.0	34.7	28.0	30.7	2.7	100
Item 7	3.76	4	1.3	13.3	16.0	46.7	22.7	100
Item 9	3.57	4	2.7	13.3	24.0	44.0	16.0	100
Item 10	3.89	4	0	9.3	10.7	61.3	18.7	100

Sumber : Data diolah

Apabila dilihat berdasarkan rata-rata setiap item pernyataan, ketidakpuasan generasi milenial terhadap pemberian pengembangan karir di perusahaanya masing-masing terletak pada rendahnya perhatian atasan dalam memberikan arahan kepada karyawan mengenai karirnya di perusahaan, selain itu rendahnya informasi mengenai peluang promosi terhadap karyawan menjadi salah satu faktor yang menyebabkan karyawan generasi milenial yang berdomisili di RW 10 tidak puas.

Untuk variabel lingkungan kerja memiliki instrumen penelitian dengan 10 butir pernyataan. Nilai teoritis untuk jawaban terendah dari responden atas pernyataan variabel lingkungan kerja adalah 10, sementara nilai teoritis tertinggi untuk jawaban responden lingkungan kerja adalah 50 dan untuk rata-rata nilai teoritis jawaban responden adalah 30. Dapat dilihat pada tabel nilai aktual jawaban responden atas variabel lingkungan kerja memiliki nilai aktual terendah sebesar 23 dan untuk nilai aktual jawaban responden tertinggi sebesar 50. Untuk jawaban rata-rata atas pernyataan lingkungan kerja adalah 41,6.

Tabel 6. Statistik Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Pernyataan	Mean	Mode	Presentase Frekuensi Jawaban (%)					
			1	2	3	4	5	Total
Item 11	4.25	4	1.3	4.0	1.3	54.7	38.7	100
Item 12	4.23	4	0	6.7	4.0	49.3	40.0	100
Item 13	4.31	5	0	8.0	2.7	40.0	49.3	100
Item 14	3.41	4	1.3	29.3	10.7	44.0	14.7	100
Item 15	3.91	4	1.3	17.3	4.0	44.0	33.3	100
Item 16	4.52	5	0	1.3	2.7	38.7	57.3	100
Item 17	4.36	4&5	0	4.0	2.7	46.7	46.7	100
Item 18	4.12	4	0	12.0	0	52.0	36.0	100
Item 19	4.51	5	0	1.3	0	45.3	53.3	100
Item 20	3.99	4	1.3	14.7	5.3	41.3	37.3	100

Sumber : Data diolah

Berdasarkan rata-rata peritem pernyataan seperti tabel 6 Dapat disimpulkan bahwa karyawan generasi milenial yang berdomisi di RW 10 Kecamatan Pancoran Mas, Kelurahan Depok, Kota Depok telah mendapatkan lingkungan kerja yang mereka inginkan baik dari kondisi fisik dan non fisik lingkungan kerjanya.

Pada variabel *turnover intention* memiliki instrumen penelitian dengan 8 butir pernyataan. Nilai teoritis untuk jawaban terendah dari responden atas pernyataan *turnover intention* adalah 8, sedangkan untuk nilai teoritis tertinggi adalah sebesar 40. Maka nilai teoritis rata-rata jawaban responden adalah sebesar 24.

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat nilai aktual daripada jawaban responden atas pernyataan *turnover intention,* nilai aktual terendah dari jawaban responden adalah sebesar 16 dan untuk nilai aktual tertinggi jawaban responden adalah 40. Untuk nilai aktual rata rata jawaban responden adalah sebesar 33,64. Bila dibandingkan dengan nilai rata-rata teoritis dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan generasi milenial yang berdomisili di RW 10 Kecamatan Pancoran Mas, Kelurahan Depok, Kota Depok merasa keinginan untuk keluar atau pindah dari perusahaan ke perusahaan lain dapat timbul

apabila mereka tidak mendapatkan kesempatan pengembangan karir dan kondisi lingkungan kerja yang sesuai dengan keinginannya.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengembangan Karir

Berdasarkan hasil uji validitas dengan alat bantu statistika yaitu SPSS versi 25 menyatakan bahwa dari 10 item kuesioner pengembangan karir diperoleh data yang tidak valid sebanyak 2 item pernyataan yaitu item 2 dan item 6. Untuk itu penulis melakukan pengujian kembali dengan tidak mengikut sertakan 2 item pernyataan yang tidak valid.

Setelah peneliti melakukan uji validitas yang kedua, dinyatakan bahwa masih terdapat item kuesioner yang tidak valid yaitu item 8. Maka dari itu peneliti melakukan uji validitas yang ketiga dengan tidak mengikut sertakan item 8 yang tidak valid. Diperoleh hasil uji validitas menyatakan bahwa setiap item kuesioner pengembangan karir adalah valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai korelasi atau r hitung > r tabel. Dapat diambil kesimpulan bahwa dari 10 item kuesioner yang digunakan hanya 7 item kuesioner yang valid untuk lanjut disebarkan kepada responden.

Lingkungan Kerja

Berdasarkan data SPSS versi 25 diperoleh hasil uji validitas terhadap 10 item kuesioner lingkungan kerja adalah valid. Hal ini dinyatakan dengan nilai r hitung > r tabel. Dengan demikian 10 item kuesioner lingkungan kerja layak untuk disebar kepada responden lainnya.

Turnover intention

Berdasarkan data SPSS versi 25, dari 10 item kuesioner *turnover intention* terdapat 2 item kuesioner yang tidak valid yaitu item 22 dan item 25. Dengan demikian peneliti melakukan uji validitas kedua dengan mengeluarkan item yang tidak valid.

Setelah peneliti melakukan uji validitas yang kedua dan mengeluarkan item kuesioner yang tidak valid, diperoleh hasil 8 item kuesioner yang diuji adalah valid. Nilai korelasi r hitung > r tabel atau > 0,361. Dengan demikian peneliti dapat melanjutkan penyebaran kuesioner kepada responden yang lainnya.

Uji Reliabilitas

Tingkat reliabilitas suatu variabel dapat dilihat dari nilai *CronbachAlpha.* Jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,06 maka variabel penelitian dapat dikatan reliabel. Hasil uji reliabilitas penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 13. Uji Reliabilitas

Cronbach' Alpha	Total Responden
.946	25

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan hasil pengujian SPSS versi 25 diperoleh hasil *Cronbach Alpha* sebesar 0,946. Artinya nilai *Cronchbach Alpha* > 0,06. Dengan demikian variabel penelitian dapat dikatakan reliabel.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 14. Uji Koefisien Determinasi

No	Uraian	Korelasi (r)	Determinasi R square (%)
1	Pengembangan Karir terhadap *TurnoverrIntention*	.041	0,2
2	Lingkungan Kerja terhadap *TurnoverrIntention*	.601	36

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat besar pengaruh pengembangan karir terhadap keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan adalah 0,2% dan besar pengaruh lingkungan kerja terhadap keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan sebesar 36%. Dengan demikian besar pengaruh variabel pengembangan karir dan lingkungan kerja sebesar 36,2% dalam mempengaruhi *Turnover Intention* karyawan generasi

milenial. Sementara itu terdapat pengaruh dari variabel-variabel lainnya sebesar 63,8%.

Uji Hipotesis

1. Uji T (Parsial)

Tabel 15. Uji T

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	signifikan
Pengembangan Karir	-2.119	-1.99346	.038
Lingkungan Kerja	6.892	1.99346	.000

Sumber : Data diolah

Tabel 15 merupakan hasil perhitungan uji t (parsial) variabel pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention.* Untuk variabel pengembangan karir (X_1) diperoleh hasil daripada t hitung sebesar -2.119. apabila hasil daripada t hitung adalah negatif maka t tabel juga diberi nilai negatif menjadi -1.99346. untuk hasil perhitungan terhadap nilai signifikasi sebesar 0,038 artinya nilai signifikasi < probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05. Dapat disimpulkan bahwa H_o ditolak dan H_a diterima. Demikian juga dengan hasil perhitungan t_{hitung} pada variabel lingkungan kerja (X2), diperoleh hasil daripada t_{hitung} sebesar 6.892, bila dibandingkan dengan nilai t tabel maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya H_o ditolak dan H_a diterima. Untuk hasil nilai signifikasi sebesar 0,000 artinya nilai signifikasi < Probabilitas sebesar 0,05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan.

2. Uji F (Simultan)

Tabel 16. Uji F

f_{hitung}	**f_{tabel}**	**signifikan**
23.852	3.12	.000

Untuk mengetahui F_{tabel} pada penelitian ini dapat melihat tabel distribusi F dengan memperhatikan jumlah responden dan banyaknya variabel yang digunakan. Peneliti telah melakukan pengecekan terhadap F_{tabel} didapatkan nilai F_{tabel} adalah 3,12. Berdasarkan tabel 4.15 dapat dilihat hasil F_{hitung} adalah 23.852 > F_{tabel}. Maka dari itu dapat dikatakan H_a diterima dan terdapat pengaruh secara simultan variabel pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan generasi milenial yang berdomisili di RW 10 Kecamatan Pancoran Mas Kelurahan

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan berpindah karyawan milenial RW 10 Kel. Depok Kota Depok. Besar pengaruh yang diberikan pengembangan karir terhadap keinginan berpindah sebesar 0,2%. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Mobley yang mengatakan bahwa keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan disebabkan karena ketidakpuasan terhadap pekerjaannya. Karyawan generasi milenial RW 10 merasa kurang mendapatkan arahan dari atasan langsung mengenai bagaimana strategi untuk mencapai suatu karir di perusahaan. Sebagian besar karyawan milenial RW 10 juga merasa bahwa kurangnya keterbukaan informasi mengenai peluang dan promosi dimasing-masing perusahaan tempatnya bekerja.

Bila melihat profil dari responden, ketidakpuasan karyawan generasi milenial RW 10 dapat terjadi karena masa kerja sebagian besar masih 2-3 tahun. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Pambudi yang menyatakan generasi milenial ingin karirnya cepat melesat. Sehingga dapat simpulkan karena karakteristik generasi milenial yang ingin karirnya cepat melesat membuat mereka kurang puas terhadap pengembangan karir yang ada di masing-masing perusahaan. Hasil dari pengujian hipotesis pertama ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jauhari Hafiz, Badia Parizade, dan Agustina Hanafi (2016) dengan judul penelitian "Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan PT BFI. Finance Tbk. Cabang Palembang yang menyatakan bahwa variabel pengembangan karir memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap tingkat keinginan karyawan untuk pindah atau mencari perusahaan lain.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil pengujian terhadap hipotesis kedua menunjukan hasil pengaruh positif dan signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap variabel turnover intention karyawan generasi milenial yang berdomisili di RW 10 Kecamatan Pancoran Mas, Kelurahan Depok, Kota Depok. Besar pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan generasi milenial RW 10 sebesar 36%. Dari setiap jawaban responden terhadap pernyataan lingkungan kerja menjelaskan bahwa karyawan generasi milenial RW 10 telah mendapatkan lingkungan kerja yang diinginkan seperti tersedianya lampu penerangan yang cukup, kelancaran sirkulasi dan pendingin ruangan yang memadai, tingkat kebisingan sesuai dengan batas wajar, adanya pelatihan kesehatan dan keselamatan kerja, mendapatkan informasi mengenai tugas dengan jelas, adanya komunikasi dan jalinan hubungan yang baik dengan atasan atau rekan kerja**.**

Tingginya tingkat kepuasan karyawan generasi milenial RW 10 terhadap lingkungan kerjanya memberikan pengaruh positif dan signifikan. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Afandi (2016) yang mengatakan bahwa apabila karyawan merasa lingkungan kerja tempatnya bekerja nyaman maka karyawan akan betah untuk bekerja. Hasil pengujian terhadap hipotesis ini bersesuain dengan penelitian yang dilakukan oleh Ira Meirina, Feri Ferdian, Pasaribu, Hijriyantomi Suyuthie (2018) dengan judul "The Influence Of Work Environment Towards Turnover Intention of Employee of 4 Star Hotels in Padang City" menyatakan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.

Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga yang berbunyi adanya pengaruh secara bersamaan antara pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan generasi milenial RW 10. Tabel ANOVA menyatakan hasil adanya pengaruh yang signifikan apabila pengembangan karir dan lingkungan kerja secara bersamaan dapat mempengaruhi keinginan karyawan generasi milenial RW 10 untuk keluar dari perusahaan. Sebagaimana diketahui bahwa karyawan generasi milenial masih kurang puas terhadap pemberian pengembangan karir di tempat kerjanya masing-masing yang memberikan pengaruh negatif terhadap keinginan karyawan milenial rw 10 untuk keluar dari perusahaan. Dilain sisi mereka sangat puas terhadap kondisi lingkungan kerjanya baik fisik maupun non fisik.

Artinya ketika perusahaan memberikan kesempatan untuk mendapatkan pengembangan karir seperti memberikan pendidikan dan pelatihan, memberikan arahan terhadap karir karyawan, keterbukaan dan kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan diimbangi dengan kondisi lingkungan kerja fisik dan non fisik yang membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja maka akan berdampak positif terhadap penurunan keinginan karyawan untuk pindah dari perusahaan.

PENUTUP

Berdasarkan penelitian dan pengolahan data maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil dari penelitian ini membuktikan adanya pengaruh negatif dan signifikan antara pengembangan karir karyawan generasi milenial yang berdomisi di RW 10, Kelurahan Depok, Kecamatan Pancoran Mas, Kota Depok yang bekerja di perusahaannya masing-masing terhadap keinginan untuk pindah atau mencari perusahaan lain (*Turnover Intention).* Hal tersebut sesuai dengan pendapat ahli yang menyatakan keinginan karyawan untuk pindah karena ketidakpuasan terhadap pekerjaannya. Pengaruh negatif nampak pada ketidakpuasan karyawan generasi milenial karena tidak adanya arahan langsung dari atasan dan keterbukaan informasi mengenai kesempatan peluang mendapatkan promosi jabatan. Sehingga H_a yang menyatakan pengembangan karir berpengaruh terhadap *turnover intention* dapat diterima.
2. Hasil dari penelitian ini juga membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kondisi lingkungan kerja yang ada di perusahaan masing-masing karyawan

generasi milenial RW 10 Kelurahan Depok, Kecamatan Pancoran Mas, Kota Depok bekerja, dengan keinginan karyawan untuk pindah atau mencari perusahaan lain. Hal tersebut sesuai dengan pendapat ahli yang menyatakan lingkungan kerja yang nyaman dapat membuat karyawan betah untuk bekerja. Pengaruh positif lingkungan kerja dikarenakan kondisi lingkungan kerja yang diterima karyawan generasi milenial RW 10 telah membuatnya puas. Dengan demikian H_a yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* dapat diterima.

3. Selain itu penelitian ini juga membuktikan adanya pengaruh secara bersamaan yang signifikan antara pegembangan karir dan lingkungan kerja dalam mempengaruhi keinginan karyawan generasi milenial untuk keluar atau pindah dari perusahaan. Artinya apabila karyawan merasa terpenuhi pengembangan karirnya di perusahaan diimbangi dengan kondisi lingkungan kerja yang aman dan nyaman maka karyawan akan bertahan di perusahaan tersebut. Dengan demikian H_a yang menyatakan pengembangan karir dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap *turnover intention* dapat diterima.

Dalam melakukan penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan yang dialami peneliti seperti jumlah responden hanya 75 orang sehingga masih kurang dapat menggambarkan keadaan yang sebenarnya, selain itu dalam proses pengambilan data melalui *google form* terkadang responden merasa takut data pribadinya diketahui sehingga tidak mengisi kolom pertanyaan data pribadi. Dan juga perbedaan pemahaman antar responden serta kejujuran responden dalam melakukan pengisian kuesioner masih kurang dapat mewakili keadaan yang sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resource Management for Management Research.* Yogyakarta: DEEPUBLISH.

[2] Budiati, I., Susianto, Y., P, W. P., Ayuni, S., Reagan, H. A., Larasaty, P., . . . Saputri, V. G. (2018). *Profil Generasi Milenial Indonesia.* Jakarta: Kementrian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.

[3] Dessler, G. (2017). *Human Resource Management Fifteenth Edition.* Boston: Pearson.

[4] Endro Priherdityo. (2016, 12 15). Milenial, Generasi Kutu Loncat Pengubah Gaya Kerja. Jakarta, Jakarta, Indonesia.

[5] Hafiz, J., Parizade, B., & Hanafi, A. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Keinginan Berpindah (Turnover Intention) (Studi Kasus pada KAryawan PT.BFI Finance. Tbk Cabang Palembang). *JEMBATAN-Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan Tahun XIII No.2*.

[6] Halimah, T. N., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga di Galael Supermarket (Studi Kasus pada Galael Superindo Kota Semarang). *Journal of Management*.

[7] Lestari, N. A. (2017). *Bunga Rampai, Manajemen Sumber Daya Manusia & Perilaku Organisasi.* Yogyakarta: Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

[8] Meirina, I., Ferdian, F., Pasaribu, & Suyuthie, H. (2018). The Influence of Work Environment Towards Turnover Intention of Employee of 4 Star Hotels in padang City. *JBHOST, Vol. 04 Issue 2*, 1-8.

[9] Radjab, E., & Jam'an, A. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis.* Makassar: Lembaga Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar.

[10] Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

[11] Utomo, W. P. (2019). *Indonesia Millenial Report 2019.* IDN Research Institute.

[12] Yuningsih, N. (2020). The Effect of Job Satisfaction, Career Development and Commitment to Turnover Intention in Cakrawala Mitra Bersama. *Journal of Research in Business, Economics, and Education Vol 2 Issue 1*.