

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN STRES KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* MELALUI KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* DI HOTEL GRAND INNA
MALIOBORO YOGYAKARTA
SKRIPSI**



Oleh:

Nama : Anazgie Balqis Azizah Yumna

NIM : 15311384

Dosen Pembimbing : Dr. Dra Trias Setiawati, M.Si

Program Studi : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

YOGYAKARTA

2022

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diacu pada naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar saya sanggup menerima hukuman atau sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Yogyakarta 2 September 2022



Anazgie Balqis Azizah Yumna

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Pengaruh Pengembangan Karir Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Melalui
Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Di Hotel Grand Inna Malioboro
Skripsi

Oleh:

Nama : Anazgie Balqis Azizah Yumna

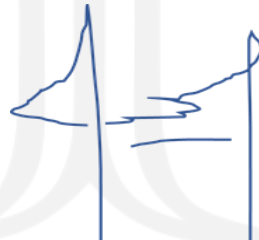
NIM : 15311384

Program Studi : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 2 September 2022

Telah disetujui dan disahkan oleh Dosen Pembimbing,



Dr. Dra Trias Setiawati, M.Si

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

TUGAS AKHIR BERJUDUL

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN STRES KERJA
TERHADAP TURNOVER INTENTION MELALUI KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI HOTEL GRAND
INNA MALIOBORO**

Disusun Oleh : **ANAZGIE BALQIS AZIZAH YUMNA**

Nomor Mahasiswa : **15311384**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari, tanggal: Kamis, 13 Oktober 2022

Penguji/ Pembimbing TA : Trias Setiawati, Dr. Dra., M.Si.

Penguji : Handrio Adhi Pradana, S.E., M.Sc.



Mengetahui

Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia



Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN STRES KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL *INTERVENING* DI HOTEL GRAND INNA MALIOBORO
YOGYAKARTA**

SKRIPSI

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat akhir ujian akhir guna memperoleh gelar sarjana strata-1 Jurusan Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia

Ditulis Oleh:

Nama : Anazgie Balqis Azizah Yumna

NIM : 15311384

Nama Dosen : Dr. Dra. Trias Setiawati, M.Si

Program Studi : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

PRODI MANAJEMEN

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2022

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN STRES KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL *INTERVENING* DI HOTEL GRAND INNA MALIOBORO**

Anazgie Balqis Azizah Yumna

Universitas Islam Indonesia

Anazgiebalqis@gmail.com

ABSTRAK

Judul penelitian ini adalah pengaruh pengembangan karir dan stres kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* di Hotel Grand Inna Malioboro. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh mediasi kepuasan kerja dalam hubungan antara pengembangan karir dan stres kerja terhadap *turnover intention*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan metode pengumpulan data berupa penyebaran kuesioner melalui *google form*. Populasi sebesar 123 karyawan dengan pengambilan sampel menggunakan metode kuota sampling, di mana sampel penelitian yang digunakan sebanyak 34 karyawan. Metode analisis penelitian menggunakan uji t, uji F, analisis regresi linear sederhana dan berganda, serta analisis jalur.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan karir memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, stres kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*, pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, stres kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh antara pengembangan karir terhadap *turnover intention*, dan kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh antara stres kerja terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci: *Kepuasan kerja, pengembangan karir, stres kerja, turnover intention.*

**THE EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT AND WORK STRESS ON
TURNOVER INTENTION THROUGH JOB SATISFACTION AS
INTERVENING VARIABLE AT THE GRAND INNA MALIOBORO HOTEL**

Anazgie Balqis Azizah Yumna

Islamic University of Indonesia

Anazgiebalqis@gmail.com

ABSTRACT

The title of this study is the effect of career development and work stress on turnover intention through job satisfaction as an intervening variable at The Grand Inna Malioboro Yogyakarta Hotel. The purpose of this study was to determine the mediating effect of job satisfaction in the relationship between career development and job stress on turnover intention. This study used quantitative methods and used data collection methods in the form of distributing questionnaires through google form. The population was 123 employees with sampling used quota sampling method, where the research sample used 34 employees. The research analysis method used t-test, F-test, simple and multiple linear regression analysis, and path analysis.

The results showed that career development has a negative and significant effect on turnover intention, job stress has a positive and insignificant effect on turnover intention, career development has a positive and significant effect on job satisfaction, job stress has a negative and insignificant effect on job satisfaction, job satisfaction work has a negative and significant effect on turnover intention, job satisfaction can't mediate the effect of career development on turnover intention, job satisfaction can't mediate the effect of job stress on turnover intention.

Keywords: *Career development, job satisfaction, job stress, turnover intention.*

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum, Wr. Wb.

Alhamdulillahirabbil'alamin. Segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan petunjuk, rahmat, karunia dan hidayah-Nya sehingga penelitian ini dapat terselesaikan. Tak lupa Shalawat serta salam dihaturkan untuk Nabi Muhammad SAW, Sang Penuntun pada kebaikan, Sang Penyemangat dalam ketekunan menuntut ilmu, dan Sang Pencerah dalam hal ketaatan beragama.

Dalam pembuatan dan penulisan penelitian ini tidak sedikit hambatan yang menghadang. Namun, Alhamdulillah penulis dapat menyelesaikan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pengembangan Karir Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Di Hotel Grand Inna Malioboro.”**. Karya ini dibuat sebagai syarat pemenuhan tugas akhir dalam memperoleh gelar sarjana strata-1 di Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia.

Dalam penyusunan penelitian ini tentunya terdapat perjuangan dan tantangan bagi penulis. Penulis menyadari bahwa kelancaran dalam penyusunan penelitian ini tidak lain berkat doa, usaha, tawakal, dukungan, bantuan serta bimbingan yang sangat besar dari banyak pihak. Oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. **Allah SWT** yang telah memberikan kesehatan, kesempatan, kekuatan, semangat, dan petunjuk sehingga dilancarkan dan dimudahkan dalam proses penulisan tugas akhir.
2. **Nabi Muhammad SAW** yang telah menjadi suri tauladan bagi seluruh umat dalam kehidupan sehari-hari sampai akhir nanti.
3. **Ibu Dr. Dra Trias Setiawati, M.Si** selaku dosen pembimbing skripsi yang dengan sabar membimbing, memberikan saran, dan meluangkan waktu untuk membantu menyelesaikan tugas akhir.
4. **Bapak Fathul Wahid, ST., M.Sc., Ph.D** selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
5. **Bapak Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D** selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia.
6. Kedua orangtua tercinta saya Ayahanda **Azman** dan Ibunda **Pegi Hariyani** yang selalu setia mendoakan dan memberikan dorongan motivasi juga nasehat agar tidak menjadi orang yang mudah menyerah, serta mengingatkan agar selalu percaya bahwa Allah SWT. Terima kasih atas segala upaya yang dilakukan sehingga peneliti dapat merasakan kesempatan berharga bisa belajar sampai jenjang pendidikan tinggi.
7. Kedua adik tercinta saya **Athirah Ghazari Zharfa** dan **Muhammad Akbar Miftakhul Rayyan** yang selalu memberikan semangat melalui segala cara agar peneliti terus bersemangat dalam mengerjakan penelitian ini.

8. **Ibu Windu, Bapak Qilung dan Karyawan Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta** yang telah memberikan ijin peneliti untuk melakukan penelitian.
9. Sahabat saya **Utami Kurniawati Astuti** yang selalu mendoakan dan setia menemani peneliti dari awal peneliti memulai skripsi sampai saat penelitian ini selesai.
10. **Akhmad Reza Kriswiansyah** yang selalu mendoakan dan memberikan support juga selalu setia menemani begadang peneliti dalam pengerjaan penelitian.
11. Semua pihak yang belum sempat disebutkan, semoga segala kebaikan yang dilakukan mendapatkan pahala dari Allah SWT.

Penulis meyakini bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu kritik dan saran sangat diharapkan untuk melengkapi keterbatasan yang ada.

Demikian yang dapat penulis sampaikan, kurang dan lebihnya mohon maaf.

Semoga penelitian ini bisa bermanfaat bagi para pembaca.

Alhamdulillahirrabil'alamiin.

Wassalamualaikum, Wr. Wb.

Yogyakarta, 2 September 2022



Anazgie Balqis Azizah Yumna

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	iii
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I PENDAHULUAN	xx
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Penelitian Terdahulu	9
2.1.1 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap <i>Turnover Intention</i>	9
2.1.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	14
2.1.3 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja.....	22
2.1.4 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja	26

2.1.5	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	32
2.1.6	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap <i>Turnover Intention</i> melalui Kepuasan Kerja.....	37
2.1.7	Pengaruh Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Melalui Kepuasan Kerja...	43
2.2	Landasan Teori.....	59
2.2.1	Manajemen Sumber Daya Manusia	59
2.2.1.1	Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	60
2.2.1.2	Pendekatan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia	62
2.2.1.3	Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.	65
2.2.2	Pengembangan Karir	67
2.2.2.1	Faktor yang memengaruhi pengembangan karir.....	68
2.2.2.2	Indikator Pengembangan Karir	71
2.2.3	Stres Kerja	73
2.2.3.1	Faktor yang Memengaruhi Stres Kerja	74
2.2.3.2	Indikator Stres Kerja	75
2.2.3.3	Dampak Stres Kerja	76
2.2.4	Kepuasan Kerja.....	77
2.2.4.1	Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja	78
2.2.4.2	Indikator Kepuasan Kerja.....	80
2.2.5	<i>Turnover Intention</i>	82
2.2.5.1	Faktor yang Memengaruhi <i>Turnover Intention</i>	83
2.2.5.2	Indikator yang Memengaruhi <i>Turnover Intention</i>	84
2.3	Pengembangan Hipotesis.....	85
2.3.1	Pengaruh pengembangan karir terhadap <i>turnover intention</i>	85
2.3.2	Pengaruh stres kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	87

2.3.3	Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.....	88
2.3.4	Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja.	89
2.3.5	Pengaruh kepuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i>	90
2.3.6	Pengaruh pengembangan karir terhadap <i>turnover intention</i> melalui kepuasan kerja.....	91
2.3.7	Pengaruh stres kerja terhadap <i>turnover intention</i> melalui kepuasan kerja.	92
2.4	Kerangka Pikir	93
2.5	Hipotesis Penelitian.....	96
BAB III METODE PENELITIAN		97
3.1	Pendekatan Penelitian	97
3.2	Lokasi Penelitian.....	97
3.2.1	Profil Perusahaan	98
3.2.2	Struktur Organisasi.....	99
3.3	Identitas Variabel Penelitian.....	100
3.4	Definisi Operasional Variabel dan Indikator Penelitian.....	101
3.4.1	<i>Turnover Intention</i> (Y).....	104
3.4.2	<i>Pengembangan Karir</i> (X_1).....	101
3.4.3	<i>Stres Kerja</i> (X_2).....	103
3.4.4	<i>Kepuasan Kerja</i> (Z).....	104
3.5	Populasi dan Sampel Penelitian.....	107
3.6	Jenis Data dan Teknik Pengambilan Data.....	108
3.7	Uji Instrumen Penelitian.....	110
3.7.1	Uji Validitas.....	110
3.7.2	Uji Reliabilitas	111
3.8	Metode Analisis	112

3.8.1	Uji Asumsi Klasik	112
3.8.2	Analisis Regresi Linear	113
3.8.3	Uji Hipotesis	115
3.8.4	Analisis Jalur	117
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		118
4.1	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian	118
4.1.1	Hasil Uji Validitas	118
4.1.2	Hasil Uji Reliabilitas	122
4.2	Analisis Deskriptif	122
4.2.1	Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	130
4.3	Uji Asumsi Klasik	143
4.3.1	Uji Heteroskedastisitas	143
4.3.2	Uji Multikolinearitas	144
4.3.3	Uji Normalitas	145
4.3.4	Rekapitulasi Hasil Uji Asumsi Klasik	146
4.4	Analisis Regresi Linear Berganda	147
4.4.1	Pengujian Regresi Linear Berganda dengan Menggunakan Dua Variabel Independen yaitu Pengembangan Karir dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja	147
4.4.2	Pengujian Regresi Linear Berganda dengan Menggunakan Dua Variabel Pengembangan Karir dan Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan	149
4.4.3	Pengujian Regresi Linear Sederhana dengan Menggunakan Satu Variabel Independen yaitu Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	151
4.5	Uji Hipotesis	153
4.5.1	Pengaruh Pengembangan Karir dan Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	154

4.5.2	Pengaruh Pengembangan Karir dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja	156
4.5.3	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	158
4.6	Pembahasan	165
4.6.1	Data Deskriptif.....	165
4.6.2	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap <i>Turnover Intention</i>	166
4.6.3	Pengaruh Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	168
4.6.4	Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja.....	170
4.6.5	Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja	171
4.6.6	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	173
4.6.7	Pengaruh Mediasi Kepuasan Kerja pada Hubungan Pengembangan Karir terhadap <i>Turnover Intention</i>	174
4.6.8	Pengaruh Mediasi Kepuasan Kerja pada Hubungan Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	176
4.7	Pembahasan Umum.....	178
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		181
5.1	Kesimpulan.....	181
5.2	Saran.....	182
5.3	Keterbatasan penelitian	183
DAFTAR PUSTAKA		184

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Turnover Intention Karyawan.....	12
Tabel 2.2 Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan	18
Tabel 2.3 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ..	24
Tabel 2.4 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.....	30
Tabel 2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention	35
Tabel 2.6 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja.....	40
Tabel 2.7 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja.....	46
Tabel 2.8 Rujukan Teori Penelitian Terdahulu Turnover Intention (Y)	50
Tabel 2.9 Rujukan Teori Penelitian Terdahulu Pengembangan Karir (X1).....	52
Tabel 2.10 Rujukan Teori Penelitian Terdahulu Stres Kerja (X2)	54
Tabel 2.11 Rujukan Teori Penelitian Terdahulu Kepuasan Kerja (Z)	56
Tabel 3.1 Tabel Skala Likert	109
Tabel 4. 1 Distribusi Pernyataan Berdasarkan Variabel	118
Tabel 4. 2 Hasil Analisis Uji Validitas Pengembangan Karir (X ₁)	119
Tabel 4. 3 Hasil Analisis Uji Validitas Stres Kerja (X ₂).....	120
Tabel 4. 4 Hasil Analisis Uji Validitas <i>Turnover Intention</i> (Y).....	120
Tabel 4. 5 Hasil Analisis Uji Validitas Kepuasan Kerja (Z)	121
Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas	122
Tabel 4. 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	123
Tabel 4. 8 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	124
Tabel 4. 9 Karakteristik Berdasarkan Pernikahan	125
Tabel 4. 10 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir	127
Tabel 4. 11 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja	128

Tabel 4. 12 Rekapitulasi Karakteristik Responden Penelitian	129
Tabel 4. 13 Kategori Kelas Interval.....	131
Tabel 4. 14 Distribusi Jawaban Responden Terkait Pengembangan Karir	131
Tabel 4. 15 Hasil Analisis Frekuensi Pengembangan Karir.....	133
Tabel 4. 16 Distribusi Jawaban Responden Terkait Stres Kerja	134
Tabel 4. 17 Hasil Analisis Frekuensi Stres Kerja	135
Tabel 4. 18 Distribusi Jawaban Responden Terkait <i>Turnover Intention</i>	137
Tabel 4. 19 Hasil Analisis Frekuensi <i>Turnover Intention</i>	138
Tabel 4. 20 Distribusi Jawaban Responden Terkait Kepuasan Kerja.....	139
Tabel 4. 21 Hasil Analisis Frekuensi Kepuasan Kerja	141
Tabel 4. 22 Rekapitulasi Karakteristik Deskriptif Variabel Penelitian	142
Tabel 4. 23 Rekapitulasi Frekuensi Jawaban Variabel Penelitian	142
Tabel 4. 24 Hasil Uji Heteroskedastisitas	144
Tabel 4. 25 Hasil Uji Multikolinearitas	145
Tabel 4. 26 Hasil Uji Normalitas.....	146
Tabel 4. 27 Rekapitulasi Hasil Uji Asumsi Klasik	146
Tabel 4. 28 Hasil Linear Berganda Pengembangan Karir dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	147
Tabel 4. 29 Koefisien Determinasi Berganda Pengembangan Karir dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja	149
Tabel 4. 30 Hasil Linear Berganda Pengembangan Karir dan Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	149

Tabel 4. 31 Koefisien Determinasi Berganda Pengembangan Karir dan Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	151
Tabel 4. 32 Hasil Regresi Linear Sederhana Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	152
Tabel 4. 33 Koefisien Determinasi Sederhana Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	153
Tabel 4. 34 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Pengembangan Karir dan Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	154
Tabel 4. 35 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Pengembangan Karir dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja.	156
Tabel 4. 36 Hasil Regresi Linear Sederhana Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	158
Tabel 4. 37 Hasil Analisis Regresi Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja	160
Tabel 4. 38 Hasil Analisis Regresi Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	160
Tabel 4. 39 Hasil Analisis Regresi Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	163
Tabel 4. 40 Hasil Analisis Regresi Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	163
Tabel 4. 41 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis	165

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir Penelitian	95
Gambar 3. 1 Struktur Organisasi Hotel Grand Inna Malioboro	100
Gambar 3. 2 Uji Sobel.....	117
Gambar 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	123
Gambar 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	124
Gambar 4. 3 Karakteristik Berdasarkan Pernikahan.....	126
Gambar 4. 4 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir	127
Gambar 4. 5 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja	128
Gambar 4. 6 Rekapitulasi Karakteristik Responden Penelitian.....	130
Gambar 4. 7 Hasil Analisis Frekuensi Variabel Pengembangan Karir.....	134
Gambar 4. 8 Hasil Analisis Frekuensi Variabel Stres Kerja	136
Gambar 4. 9 Hasil Analisis Frekuensi Variabel Turnover Intention	138
Gambar 4. 10 Hasil Analisis Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja.....	141
Gambar 4. 11 Rekapitulasi Frekuensi Jawaban Variabel Penelitian	143
Gambar 4. 12 Analisis Jalur Pengembangan Karir terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja.....	161
Gambar 4. 13 Analisis Jalur Stress Kerja terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja.....	164

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 Kuesioner Penelitian	190
LAMPIRAN 2 Analisis Deskriptif	199
LAMPIRAN 3 Tabulasi Data Mentah	200
LAMPIRAN 4 Uji Validitas.....	210
LAMPIRAN 5 Uji Reabilitas	236
LAMPIRAN 6 Uji Asumsi Klasik.....	237
LAMPIRAN 7 Analisis Regresi Linear Sederhana	239
LAMPIRAN 8 Analisis Regresi Linear Berganda	240
LAMPIRAN 9 Biodata Penulis	241



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Turnover intention dapat menjadi masalah di perusahaan. Robbins & Judge (2008) menjelaskan *turnover intention* sebagai proses pengunduran diri dari perusahaan baik secara sukarela maupun tidak. Menurut Mobley (2011), *turnover intention* adalah sebuah bentuk keinginan karyawan untuk berpindah kerja ke perusahaan lain yang belum terealisasi. Sementara itu Saklit (2017) mengartikan *turnover intention* sebagai keinginan berpindah kerja ke perusahaan lain yang ditandai dengan berkurangnya kehadiran kerja, semakin malas, sering melanggar peraturan perusahaan, tidak patuh kepada atasan, dan tidak bertanggung jawab sebagaimana mestinya.

Pengembangan karir dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Menurut Sutrisno (2010), pengembangan karir merupakan peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir. Sedangkan menurut Ruky (2003), pencapaian karir karyawan dapat dicapai dengan cara perusahaan menyiapkan pola jalur karir (*career path*). Sedangkan pengertian pengembangan karir menurut Dessler (2008) adalah kegiatan jangka panjang yang melibatkan eksplorasi, kestabilan kerja, dan dapat menciptakan kesuksesan karir seseorang.

Stres kerja diketahui menjadi faktor penyebab tingginya *turnover intention*. Menurut Mangkunegara (2011), stres kerja adalah suatu perasaan

tertekan yang dialami karyawan dalam menjalani aktivitas kerja. Stres kerja merupakan suatu gejala yang jika tidak diatasi dapat menyebabkan gangguan kesehatan dan mental karyawan. Hinkle (1973) dalam Cartwright & Cooper (1997) menyebutkan bahwa stres berasal dari suatu kesulitan yang dialami oleh pihak tertentu. Sementara itu definisi stres kerja menurut Robbins & Judge (2008) merupakan suatu proses psikologis akibat adanya tekanan lingkungan sekitar.

Kepuasan kerja dapat membuat karyawan bertahan di perusahaan. Handoko (2001) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Menurut Robbins & Judge (2008) kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Sementara itu, Mangkunegara (2011) menjelaskan kepuasan kerja sebagai sesuatu yang harus diperhatikan oleh perusahaan dengan baik karena akan berdampak pada pencapaian perusahaan.

Pengembangan karir dapat memengaruhi *turnover intention* karyawan di perusahaan. Hal ini telah diteliti oleh Purba & Ruslan (2020), Nurhayati & Rintis (2021), serta Anita et al (2020) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Pengaruh negatif pengembangan karir terhadap *turnover intention* menjelaskan jika pengembangan karir di suatu perusahaan berjalan dengan baik maka tingkat *turnover intention* di perusahaan itu akan berkurang. Dalam penelitian ini

peneliti ingin menguji kembali hubungan antara pengembangan karir terhadap *turnover intention*.

Stres kerja dapat memengaruhi *turnover intention*. Hal ini telah diteliti oleh Izumi, *et al* (2020); Lo & Fitriani (2020); Elmi, *et al* (2020), Luturlean, *et al* (2020), serta Darmayanti & Wayan (2020) yang menghasilkan kesimpulan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Pengaruh positif stres kerja terhadap *turnover intention* menjelaskan jika karyawan merasakan stres dalam bekerja maka bisa menambah *turnover intention* pada diri karyawan. Jika seorang karyawan merasa stres dalam bekerja maka ia akan merasa tertekan dalam mengerjakan tugasnya, rasa tidak nyaman karena tekanan dalam bekerja yang dirasakan oleh karyawan dapat menimbulkan keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain dan keluar dari perusahaan.

Pengembangan karir dapat memengaruhi kepuasan kerja. Hal ini telah diteliti oleh Endri, *et al* (2021), Miharja, *et al* (2022), Wachyudi, *et al* (2020), Lo & Fitriani (2020), serta Nurhayati & Rintis (2021) yang menghasilkan kesimpulan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Pengaruh positif pengembangan karir terhadap kepuasan kerja menjelaskan jika pengembangan karir di suatu perusahaan itu berjalan dengan baik maka kepuasan kerja yang ada di perusahaan akan bertambah. Perusahaan yang memiliki pola karir yang bagus akan mendorong karyawan di perusahaan untuk mengejar karirnya dan jika karyawan tersebut dapat mencapai karirnya

maka akan tercipta perasaan puas yang dirasakan oleh karyawan, sehingga karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja di perusahaan.

Stres kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Hal ini telah diteliti oleh Lo & Fitriani (2020); Luturlean, *et al* (2020); Ayuningtias & Fagar (2020), Le & Jessica (2022), Kurniawaty *et al* (2020), Aziz (2020), serta Dewi & I Putu (2020) yang menghasilkan kesimpulan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Pengaruh negatif stres kerja terhadap kepuasan kerja menjelaskan bahwa jika karyawan merasakan stres dalam bekerja maka kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tersebut akan berkurang. Berdasarkan uraian di atas, peneliti ingin menguji kembali hubungan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan kerja dapat memengaruhi *turnover intention*. Hal ini telah diteliti oleh Rahman (2020), Maharani, *et al* (2020), serta Sangkala & Margo (2020) yang menghasilkan kesimpulan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Pengaruh negatif antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* menjelaskan jika kepuasan kerja di perusahaan itu bertambah maka *turnover intention* yang ada di perusahaan akan berkurang. Berdasarkan uraian di atas, peneliti ingin menguji kembali hubungan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

Kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara pengembangan karir dengan *turnover intention*. Hal ini telah diteliti oleh Lo & Fitriani (2020); Maharani, *et al* (2020); Lataruva & Wiwik (2021); serta Mizan, *et al* (2022) yang menghasilkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara

pengembangan karir terhadap *turnover intention*. Pengaruh mediasi disini menjelaskan dengan adanya pengembangan karir yang dirasakan oleh karyawan sehingga karyawan dapat mengembangkan karirnya di perusahaan akan menghasilkan kepuasan karyawan dalam bekerja dan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan akan membuat karyawan tersebut tetap berada di perusahaan dan meminimalisir terjadinya *turnover intention*.

Kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara stress kerja dengan *turnover intention*. Hal ini telah diteliti oleh Izumi, *et al* (2020); Suwandana, *et al* (2021); Lo & Fitriani (2020); dan Nordin, *et al* (2021) yang menghasilkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi stres kerja terhadap *turnover intention*. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan mengurangi rasa stresnya di perusahaan karena karyawan tersebut masih merasakan kepuasan dalam bekerja, kepuasannya dalam bekerja bisa diakibatkan dari gaji yang diterimanya atau teman kerja dan atasannya yang mendukung sehingga *turnover intention* bisa diminimalisir.

Penelitian ini ditujukan kepada karyawan di Hotel Grand Inna Malioboro yang telah beroperasi sejak tahun 1911. Sesuai dengan hal tersebut tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan jawaban atas hubungan pengembangan karir dan stress kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada karyawan Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh antara pengembangan karir terhadap *turnover intention*?
2. Apakah terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap *turnover intention*?
3. Apakah terdapat pengaruh antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja?
4. Apakah terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kepuasan kerja?
5. Apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*?
6. Apakah terdapat pengaruh antara pengembangan karir terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja?
7. Apakah terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap *turnover intention*.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.
4. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.
6. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja.

7. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan memberikan pengetahuan yang lebih baik bagi Hotel Grand Inna Malioboro terkait pengaruh pengembangan karir dan stres kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai *variabel intervening*.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini mendatangkan manfaat bagi penulis untuk dijadikan terapan teori yang telah dipelajari dalam kondisi yang sesungguhnya. Manfaat lain yang didapatkan adalah penulis dapat meningkatkan kemampuannya dalam melakukan penelitian dan mendapatkan sumber data dan pengetahuan baru terkait dengan hubungan antara pengembangan karir, stres kerja, *turnover intention* dan kepuasan kerja.

3. Bagi Akademis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

4. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian lain terkait pengaruh perkembangan karir dan stres kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel

intervening. Hasil dari penelitian ini diharapkan membantu organisasi atau perusahaan yang menghadapi masalah serupa.



2. BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Peneliti menggunakan berbagai informasi yang bersumber dari penelitian terdahulu untuk memperdalam teori yang akan digunakan dan sebagai bahan perbandingan. Selain itu menjadikan penelitian terdahulu sebagai referensi dalam penulisan penelitian tentang pengaruh pengembangan karir stres kerja dan terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

2.1.1 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap *Turnover Intention*

1. Wijaya & Dorris (2021)

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wijaya & Dorris (2021) berjudul *The Effect of Compensation and Career Development on Employee Turnover Intention in the Culinary Sector* bertujuan mengetahui hubungan antara pengembangan karir terhadap *turnover intention*. Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada variabel pengembangan karir dan *turnover intention*. Sedangkan perbedaannya adanya penambahan kepuasan kerja dan stres kerja.

2. Purba & Ruslan (2020)

Penelitian sebelumnya pernah dilakukan oleh Purba & Ruslan (2020) yang berjudul *Influence Compensation, Career Development and Job Satisfaction to Turnover Intention*. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara pengembangan karir terhadap *turnover intention*. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada variabel pengembangan karir, kepuasan kerja, dan *turnover intention*. Sedangkan perbedaannya ada pada penambahan stres kerja.

3. Lo & Fitriani (2020)

Penelitian sebelumnya pernah dilakukan oleh Lo & Fitriani (2020) yang berjudul *Job Satisfaction as a Mediator of Effect Job Stress and Career Development on Employee Turnover Intention PT PKSS*. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah PLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada variabel pengembangan karir, stress kerja, kepuasan kerja, dan *turnover intention*. Sedangkan perbedaannya adalah lokasi penelitian.

4. Nurhayati & Rintis (2021)

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Nurhayati & Rintis (2021) berjudul *The Effect of Career Development on Turnover Intention with Job Satisfaction and Organizational Commitment as Mediators, Study at PT Control Systems Arena Para Nusa*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara pengembangan karir terhadap *turnover intention*. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SEM-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada variabel pengembangan karir, kepuasan kerja dan *turnover intention*. Sedangkan perbedaannya adalah adanya penambahan stres kerja.

5. Anita, et al (2020)

Penelitian dari Anita, et al (2020) yang berjudul *The Impact of Career Development, Work-Family Conflict, and Job Satisfaction on Millennials' Turnover Intention in Banking Industry* bertujuan mengetahui hubungan antara pengembangan karir terhadap *turnover intention*. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah PLS-SEM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada variabel pengembangan karir, kepuasan kerja, dan *turnover intention*.

Sedangkan perbedaannya adalah adanya penambahan dan stres kerja.

Tabel 2. 1 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Turnover Intention Karyawan

No	Identitas Jurnal	Variabel, Teori, dan Indikator	Hasil
1.	<p>Wijaya, R & Dorris, Y (2021) <i>The Effect of Compensation and Career Development on Employee Turnover Intention in the Culinary Sector</i>.</p> <p>International Journal of Business and Social Science. Vol 1, No. 2, October 2021</p> <p>Alat analisis: SPSS 24</p>	<p>Pengembangan Karir Handoko (2008) <i>Exposure, work performance, intention to leave, loyal to organization, mentors and sponsors, opportunity to grow.</i></p> <p>Turnover Intention Sukwadi (2014) <i>Tendency to leave, desire to get a better job.</i></p>	<p>Dari hasil penelitian didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap <i>turnover intention</i>.</p>
2	<p>Purba, M. Y & Ruslan, S (2020) <i>Influence Compensation, Career Development and Job Satisfaction to Turnover Intention.</i></p> <p>Dinasti International Journal of Economics, Finance & Accounting. Vol 1, No. 4, September 2020</p> <p>Alat analisis: SPSS</p>	<p>Pengembangan Karir Mathis & Jackson (2010) <i>Career according to expertise, Career wide open, A career for the long term, HR planning, Vacancy info, Education and training.</i></p> <p>Turnover Intention Putrianti (2014) <i>Desire to out, Thinking of getting out, Effort looking for work, Job attendance, different behavior.</i></p>	<p>Dari hasil penelitian didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap <i>turnover intention</i>.</p>
3	<p>Lo, J, S & Fitriani P (2020) <i>Job Satisfaction as a Mediator of Effect Job Stress and Career Development on Employee Turnover Intention PT PKSS.</i></p> <p>Dinasti International Journal of Economics, Finance & Accounting. Vol 1, No. 4, June 2020</p> <p>Alat analisis: Smart PLS</p>	<p>Pengembangan Karir Mathis & Jackson (2010) <i>Career according to expertise, Career wide open, A career for the long term, HR planning, Vacancy info, Education and training.</i></p> <p>Turnover Intention Saklit (2017) <i>increased attendance, getting lazy work, rising courage to violate work rules, the courage to oppose or protest against the boss, different responsibilities than usual.</i></p>	<p>Dari hasil penelitian didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara pengembangan karir terhadap <i>turnover intention</i>.</p>

Sumber: Data sekunder diolah, 2022

Lanjutan Tabel 2. 1 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Turnover Intention Karyawan

No	Identitas Jurnal	Variabel, Teori, dan Indikator	Hasil
4.	<p>Nurhayati, M & Rintis S, D (2021) <i>The Effect of Career Development on Turnover Intention with Job Satisfaction and Organizational Commitment as Mediators, Study at PT Control Systems Arena Para Nusa.</i></p> <p>European Journal of Business and Management Research. Vol 6, No. 4, July 2021</p> <p>Alat analisis: SEM - PLS</p>	<p>Pengembangan Karir Siagian (2015) <i>Promotion, dedication and loyalty, job satisfaction and achievement, tasks division, supervision, career equality.</i></p> <p>Turnover Intention Mobley (2011) <i>Job dissatisfaction, though of leaving company, desire to leave the company, desire to leave the company in near future, desire to look for better job</i></p>	<p>Dari hasil penelitian didapatkan hasil bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>.</p>
5.	<p>Anita, M ., Shirley E., Cindy D, P., Hendra G. (2020) <i>The Impact of Career Development, Work-Family Conflict, and Job Satisfaction on Millennials' Turnover Intention in Banking Industry</i></p> <p>Journal of Business Management Review. Vol 1., No. 4, Oktober 2020</p> <p>Alat analisis: PLS – SEM</p>	<p>Pengembangan Karir Weng & Hu (2009) <i>career goal progress, professional ability development, promotion speed and remuneration growth</i></p> <p>Turnover Intention Mobley (1997) <i>Job dissatisfaction, though of leaving company, desire to leave the company, desire to leave the company in near future, desire to look for better job</i></p>	<p>Dari hasil penelitian didapatkan hasil bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>.</p>

Sumber: Data sekunder diolah, 2022

Penelitian diatas akan menjadi acuan penelitian ini untuk membentuk hubungan antar variabel. Dari lima penelitian terdahulu terdapat dua penelitian yang menyatakan pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan tiga penelitian lainnya menyatakan bahwa pengembangan karir tidak memiliki pengaruh terhadap negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Teori pengembangan karir yang dijadikan acuan dalam penelitian ini adalah Handoko (2008), Robert Mathis & Jackson (2010), Siagian (2015), Weng & Hu

(2009). Teori *turnover intention* yang dijadikan acuan dalam penelitian ini adalah Ronald Sukwadi (2014), Putrianti (2014), Saklit (2017), Mobley (2011), dan Mobley (1997).

Persamaan dari penelitian tersebut adalah variabel yang digunakan yaitu pengembangan karir dan *turnover intention*. Perbedaan penelitian terletak pada penambahan variabel stres kerja dan kepuasan kerja.

2.1.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

1. Izumi, *et al* (2020)

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Izumi, *et al* (2020) berjudul *The Impact of Work Stress on Turnover Intention in Indonesia: Is There A Mediation from Employee' Job Satisfaction?* bertujuan mengetahui hubungan antara stres kerja terhadap *turnover intention*. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada variabel stres kerja, kepuasan kerja dan *turnover intention*. Sedangkan perbedaannya adalah adanya penambahan pengembangan karir.

2. Lo & Fitriani (2020)

Sebuah studi yang dilakukan oleh Lo & Fitriani (2020) berjudul *Job Satisfaction as a Mediator of Effect Job Stress and Career Development on Employee Turnover Intention PT PKSS* bertujuan mengetahui hubungan antara stres kerja terhadap *turnover intention*. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada variabel pengembangan karir, stres kerja, kepuasan kerja dan *turnover intention*. Sedangkan perbedaannya terdapat pada objek penelitian, di mana sampel penelitian terdahulu berasal dari PT PKSS sedangkan penelitian ini akan dilakukan di Hotel Grand Inna Malioboro.

3. Elmi, et al (2020)

Sebuah studi yang dilakukan oleh Elmi, et al (2020) berjudul *Effect of Work Stress and Workload on Burnout and its Implementation in Turnover Intention ERHA Clinic Branch Office (Bogor, Depok and Mangga Besar)* bertujuan mengetahui hubungan antara stres kerja terhadap *turnover intention*. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada variabel stres kerja dan *turnover intention*. Sedangkan perbedaannya adalah adanya penambahan pengembangan karir dan kepuasan kerja.

4. Luturlean, et al (2020)

Sebuah studi yang dilakukan oleh Luturlean, *et al* (2020) yang berjudul *Examining the Mediation of Job Satisfaction in the Relationship between Work Stress and Turnover Intention in Textile Company* bertujuan mengetahui hubungan antara stres kerja terhadap *turnover intention*. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada variabel stres kerja, kepuasan kerja dan *turnover intention*. Sedangkan perbedaannya adalah adanya penambahan pengembangan karir.

5. Darmayanti & Wayan (2020)

Sebuah studi yang dilakukan oleh Darmayanti & Wayan (2020) yang berjudul *Employee Engagement Dan Stress Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention di Aman Villas Nusa Dua – Bali* bertujuan mengetahui hubungan antara stres kerja terhadap *turnover intention*. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada variabel stres kerja, kepuasan kerja dan *turnover intention*. Sedangkan perbedaannya adalah adanya penambahan pengembangan karir.

6. Rizana & Faiqoh (2020)

Sebuah studi yang dilakukan oleh Rizana & Faiqoh (2020) yang berjudul *Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention dengan Ketidakpuasan Kerja sebagai Variabel Intervening* bertujuan mengetahui hubungan antara stres kerja terhadap *turnover intention*. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada variabel stres kerja, kepuasan kerja, dan *turnover intention*. Sedangkan perbedaannya adalah adanya penambahan variabel *job insecurity*.

7. Anggiani et al (2022)

Sebuah studi yang dilakukan oleh Anggiani S., et al (2022) yang berjudul *Peran Employee Engagement sebagai Mediasi pada Pengaruh Stres Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Turnover Intention* bertujuan mengetahui hubungan antara stres kerja terhadap *turnover intention*. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada variabel stres kerja dan *turnover intention*. Sedangkan perbedaannya adalah adanya penambahan variabel *employee engagement* dan keseimbangan kehidupan kerja.

8. Hidayah *et al* (2021)

Sebuah studi yang dilakukan oleh Hidayah, *et al* (2021) yang berjudul *Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention di IFRS Dewi Sri Karawang* bertujuan mengetahui hubungan antara stres kerja terhadap *turnover intention*. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada variabel stres kerja dan *turnover intention*. Sedangkan perbedaannya adalah adanya penambahan variabel lingkungan kerja.

Tabel 2. 2 Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan

No	Identitas Jurnal	Variabel & Teori	Hasil
1.	<p>Izumi, N, K., Ary F., Bachruddin S, L & Khairani D, Z (2020) <i>The Impact of Work Stress on Turnover Intention in Indonesia: Is There A Mediation from Employee' Job Satisfaction?</i> Journal of Management and Marketing Review. Vol 5, No.1, Maret 2020.</p> <p>Alat Analisis: SPSS</p>	<p>Stres Kerja Robbins & Judge (2017) <i>Demanding supervisors, long work-hour, unfriendly work environment, higher target/goals, and demanding customers</i></p> <p>Turnover Intention Kaur, <i>et al</i> (2013) <i>Job stress, job satisfaction, organizational commitment, leadership style, and organizational justice</i></p>	<p>Dari hasil penelitian didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap <i>turnover intention</i>.</p>

Sumber: Data sekunder diolah, 2022

Lanjutan Tabel 2. 2 Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan

No	Identitas Jurnal	Variabel & Teori	Hasil
2.	<p>Lo, J, S & Fitriani P (2020) <i>Job Satisfaction as a Mediator of Effect Job Stress and Career Development on Employee Turnover Intention PT PKSS</i></p> <p>Dinasti International Journal of Economics, Finance & Accounting. Vol 1, No. 4, June 2020</p> <p>Alat Analisis: Smart PLS</p>	<p>Stres Kerja Gibson (2011) <i>Individual debate or psychological, environment, situation, external event, psychological or physical demand.</i></p> <p>Turnover Intention Saklit (2017) <i>increased attendance, getting lazy work, rising courage to violate work rules, the courage to oppose or protest against the boss, different responsibilities than usual.</i></p>	<p>Dari hasil penelitian didapatkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>.</p>
3.	<p>Elmi, F., Rian S & Muhammad H, A (2020) <i>Effect of Work Stress and Work Load on Burnout and its Implementation in Turnover Intention ERHA Clinic Branch Office (Bogor, Depok and Mangga Besar).</i></p> <p>Dinasti International Journal of Economics, Finance & Accounting. Vol. 1, No. 3, January 2020</p> <p>Alat Analisis: PLS</p>	<p>Stres Kerja Robbins & Judge (2006) <i>Demanding supervisors, long work-hour, unfriendly work environment, higher target/goals, and demanding customers</i></p> <p>Turnover Intention Mobley (2000) <i>Thinking of quitting, intense to search, intent to quit.</i></p>	<p>Dari hasil penelitian didapatkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>.</p>
4.	<p>Luturlean, B, S., Romat S & Arif P, P. (2020) <i>Examining the Mediation of Job Satisfaction in the Relationship between Work Stress and Turnover Intention in Textile Company</i></p> <p>Journal of Management and Marketing Review. Vol. 5, No.2, June 2020.</p> <p>Alat Analisis: SPSS</p>	<p>Stres Kerja Robbins & Judge (2017) <i>Demanding supervisors, long work-hour, unfriendly work environment, higher target/goals, and demanding customers</i></p> <p>Turnover Intention Mbah & Ikemefuna (2012) <i>engagement, affective commitment, work motivation, organizational justice, job security, and work-life balance.</i></p>	<p>Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berhubungan positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>.</p>

Sumber: Data sekunder diolah, 2022

Lanjutan Tabel 2. 2 Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan

No	Identitas Jurnal	Variabel & Teori	Hasil
5.	<p>Darmayanti, N, P & Wayan A, P. (2020) <i>Employee Engagement Dan Stress Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention di Aman Villas Nusa Dua – Bali</i></p> <p>Jurnal Widya Manajemen, Vol. 2, No. 1, Februari 2020</p> <p>Alat Analisis: PLS</p>	<p>Stres Kerja Priansa (2017) <i>Eustress and Distress</i></p> <p>Turnover Intention Mobley (2016) <i>Characteristic Individu, Environment Work, Job Satisfaction, Commitment Organization.</i></p>	<p>Dari penelitian ini didapatkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>.</p>
6.	<p>Rizana, D. & Faiqoh R.W (2020) <i>Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention dengan Ketidakpuasan Kerja sebagai Variabel Intervening</i></p> <p>Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi (JIMBA), Vol. 2, No. 3, Juni 2020</p> <p>Alat Analisis: SPSS</p>	<p>Stres Kerja Mulyadi (2003) Kondisi pekerjaan, stres karena peran, faktor interpersonal, perkembangan karir, struktur organisasi.</p> <p>Turnover Intention Andini (2006) Kecenderungan individu untuk meninggalkan perusahaan, kemungkinan individu mencari pekerjaan lain, kemungkinan meninggalkan perusahaan.</p>	<p>Dari penelitian ini didapatkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i>.</p>
7.	<p>Anggiani, S., Dwi A., Dian H., Samuel S. (2022) <i>Peran Employee Engagement sebagai Mediasi pada Pengaruh Stres Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Turnover Intention</i></p> <p>Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol. 5, No. 3, Mei 2022</p> <p>Alat Analisis: PLS</p>	<p>Stres Kerja Manoppo (2020) Subyektif,, perilaku kognitif, fisiologis, dan organisasional.</p> <p>Turnover Intention Kartono (2021) Niat untuk keluar, mencari pekerjaan lain, berpikir untuk keluar.</p>	<p>Dari penelitian ini didapatkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i>.</p>

Sumber: Data sekunder diolah, 2022

Lanjutan Tabel 2. 2 Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan

No	Identitas Jurnal	Variabel & Teori	Hasil
8.	<p>Hidayah, H., Nawal Y.T., Dadan R. (2021) <i>Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention di IFRS Dewi Sri Karawang</i></p> <p>Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia, Vol. 1, No. 6, Juni, 2021</p> <p>Alat Analisis: SPSS</p>	<p>Stres Kerja Nurhendra (2007) <i>Distress dan eustress.</i></p> <p>Turnover Intention Dharma (2013) Ketidakstabilan kondisi tenaga kerja, menurunnya produktivitas karyawan, dan suasana kerja tidak kondusif.</p>	<p>Dari penelitian ini didapatkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i>.</p>

Sumber: Data sekunder diolah, 2022

Penelitian diatas akan menjadi acuan penelitian ini untuk membentuk hubungan antar variabel. Dari delapan penelitian terdahulu terdapat lima penelitian yang menyatakan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan tiga penelitian lainnya menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

Teori stres kerja yang dijadikan acuan dalam penelitian ini adalah Robbins and Judge (2006), Robbins and Judge (2017), Gibson (2011), Priansa (2017) , Mulyadi (2003), Manoppo (2020), dan Nurhendra (2007). Teori *turnover intention* yang dijadikan acuan dalam penelitian ini adalah Kaur *et al* (2013), Saklit (2017), Mobley (2000), Mbah dan Ikemufena (2012), Andini (2006), Kartono (2021), dan Dharma (2013).

Persamaan dari penelitian tersebut adalah variabel yang digunakan yaitu stres kerja dan *turnover intention*. Perbedaan penelitian terletak pada variabel pengembangan karir dan kepuasan kerja.

2.1.3 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja.

1. Endri, *et al* (2021)

Sebuah studi yang dilakukan oleh Endri, *et al* (2021) berjudul *The effect of compensation and career development on lecturer job satisfaction* bertujuan mengetahui hubungan antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada variabel pengembangan karir dan kepuasan kerja. Sedangkan perbedaannya adalah adanya penambahan *turnover intention*.

2. Miharja, *et al* (2022)

Sebuah studi yang dilakukan oleh Miharja, *et al* (2022) berjudul *The Relationship Between Workload and Career Development on Job Satisfaction; Case Study PT XYZ* bertujuan mengetahui hubungan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah PLS-SEM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada variabel pengembangan karir dan kepuasan kerja. Sedangkan perbedaannya adalah adanya penambahan *turnover intention*.

3. Wachyudi, et al (2020)

Sebuah studi yang dilakukan oleh Wachyudi, et al (2020) berjudul *The effect of Career Development and Motivation on Employee Performance Through Job Satisfaction in PT Jabar Jaya Perkasa* bertujuan mengetahui hubungan antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada variabel pengembangan karir dan kepuasan kerja. Sedangkan perbedaannya adalah adanya penambahan *turnover intention*.

4. Lo & Fitriani (2020)

Sebuah studi yang dilakukan oleh Lo & Fitriani (2020) berjudul *Job Satisfaction as a Mediator of Effect Job Stress and Career Development on Employee Turnover Intention PT PKSS* bertujuan mengetahui hubungan antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada variabel pengembangan karir, stres kerja, kepuasan kerja dan *turnover intention*. Sedangkan perbedaannya adalah letak pengambilan sampelnya

di mana penelitian terdahulu di ambil di PT PKSS sedangkan penelitian ini akan di ambil di Hotel Grand Inna Malioboro.

5. Nurhayati & Rintis (2021)

Sebuah studi yang dilakukan oleh Nurhayati & Rintis (2021) berjudul *The Effect of Career Development on Turnover Intention with Job Satisfaction and Organizational Commitment as Mediators, Study at PT Control Systems Arena Para Nusa* bertujuan mengetahui hubungan antara pengembangan karir terhadap stres kerja. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SEM-PLS Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada variabel pengembangan karir, kepuasan kerja dan *turnover intention*. Sedangkan perbedaannya adalah adanya penambahan stres kerja.

Tabel 2. 3 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

No.	Identitas Jurnal	Variabel & Teori	Hasil
1.	<p>Endri E., Angrian P, M. Havidz A., Eny A., Adi N & Ahmad H, S. (2021) <i>The effect of compensation and career development on lecturer job satisfaction.</i> <i>Growing Science. Vol. 7, No.6, April 2021</i> Alat Analisis: SPSS</p>	<p>Pengembangan Karir Wang & Wanbergh (2017) <i>Career management and Career planning.</i></p> <p>Kepuasan Kerja Supriyanto (2013) <i>job itself, salary, supervision, promotion opportunities, and relationships with colleagues</i></p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.</p>

Sumber: Data sekunder diolah, 2022

Lanjutan Tabel 2. 3 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

No.	Identitas Jurnal	Variabel & Teori	Hasil
2.	<p>Miharja, R., Neneng H & Alif M, Y. (2022) <i>The Relationship Between Workload and Career Development on Job Satisfaction; Case Study PT XYZ.</i></p> <p>Asociatia Holistic Research Academic. Vol. 13, No. 1, July 2022.</p> <p>Alat Analisis: PLS - SEM</p>	<p>Pengembangan Karir Dessler (2017) <i>Discovery, formation, success, and fulfillment.</i></p> <p>Kepuasan Kerja Mangkunegara (2016) <i>equity, discrepancy, Need fulfillment, social reference group, Herzberg's two-factor theory, and expectancy</i></p>	<p>Dari hasil penelitian didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.</p>
3.	<p>Wachyudi., Nita T, F & Suharto. (2020) <i>The effect of Career Development and Motivation on Employee Performance Through Job Satisfaction in PT Jabar Jaya Perkasa.</i></p> <p>International Journal of Business and Social Science Research. Vol. 1, No. 2, Oktober 2020.</p> <p>Alat Analisis: SPSS</p>	<p>Pengembangan Karir Mondy (2008) <i>Job itself, skill development, Time spent.</i></p> <p>Kepuasan Kerja Hasibuan (2007) <i>Fair and proper remuneration, right placement, weight of work, work atmosphere and environment, facilities, attitude of the leadership, work discipline.</i></p>	<p>Dari hasil penelitian didapatkan hasil bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan antara terhadap kepuasan kerja.</p>
4.	<p>Lo, J, S & Fitriani P (2020) <i>Job Satisfaction as a Mediator of Effect Job Stress and Career Development on Employee Turnover Intention PT PKSS</i></p> <p>Dinasti International Journal of Economics, Finance & Accounting. Vol 1, No. 4, June 2020</p> <p>Alat Analisis: Smart PLS</p>	<p>Pengembangan Karir Mathis & Jackson (2013) <i>Career according to expertise, Career wide open, A career for the long term, HR planning, Vacancy info, Education and training.</i></p> <p>Kepuasan Kerja Armstrong & Taylor (2014) <i>Attitude and feeling about their work.</i></p>	<p>Dari hasil penelitian didapatkan hasil bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.</p>
5.	<p>Nurhayati, M & Rintis S, D (2021) <i>The Effect of Career Development on Turnover Intention with Job Satisfaction and Organizational Commitment as Mediators, Study at PT Control Systems Arena Para Nusa</i></p> <p>European Journal of Business and Management Research. Vol 6, No. 4, July 2021</p> <p>Alat Analisis: SEM - PLS</p>	<p>Pengembangan Karir Siagian (2015) <i>Promotion, dedication and loyalty, job satisfaction and achievement, tasks division, supervision, career equality.</i></p> <p>Kepuasan Kerja Robbins & Judge (2015) <i>Job placement, salary, overtime, supervision, work process, colleagues relation.</i></p>	<p>Dari hasil penelitian didapatkan hasil bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.</p>

Sumber: Data sekunder diolah, 2022

Penelitian diatas akan menjadi acuan penelitian ini untuk membentuk hubungan antar variabel. Kelima penelitian terdahulu menyatakan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Teori pengembangan karir yang dijadikan acuan dalam penelitian ini adalah Wang and Wanbergh (2017), Dessler (2017), Mondy (2008), Mathis and Jackson (2013), dan Siagian (2015).

Teori kepuasan kerja yang dijadikan acuan dalam penelitian ini adalah Supriyanto (2013), Mangkunegara (2016), Hasibuan (2007), Armstrong and Taylor (2014), dan Robbins & Judge (2015).

Persamaan dari penelitian tersebut adalah variabel yang digunakan yaitu pengembangan karir dan kepuasan kerja. Perbedaan penelitian terletak pada penambahan variabel stres kerja dan *turnover intention*.

2.1.4 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

1. Lo & Fitriani (2020)

Sebuah studi yang dilakukan oleh Lo & Fitriani (2020) berjudul *Job Satisfaction as a Mediator of Effect Job Stress and Career Development on Employee Turnover Intention PT PKSS* bertujuan mengetahui hubungan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada pengembangan karir, stres kerja, kepuasan kerja dan *turnover intention*.

Sedangkan perbedaannya adalah letak pengambilan sampelnya di mana penelitian terdahulu di ambil di PT PKSS sedangkan penelitian ini akan di ambil di Hotel Grand Inna Malioboro.

2. Luturlean, et al (2020)

Sebuah studi yang dilakukan oleh Luturlean, et al (2020) berjudul *Examining the Mediation of Job Satisfaction in the Relationship between Work Stress and Turnover Intention in Textile Company* bertujuan mengetahui hubungan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada variabel kepuasan kerja, stres kerja dan *turnover intention*. Sedangkan perbedaannya adalah adanya penambahan pengembangan karir.

3. Kurniawaty, et al (2020)

Sebuah studi yang dilakukan oleh Kurniawaty, et al (2020) berjudul *External alternatives, job stress on job satisfaction and employee turnover intention* bertujuan mengetahui hubungan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SEM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada variabel kepuasan kerja, stres kerja dan *turnover intention*. Sedangkan perbedaannya adalah adanya pengembangan karir.

4. Ayuningtias & Fagar (2020)

Sebuah studi yang dilakukan oleh Ayuningtias & Fagar (2020) berjudul *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada CV Fatih Terang Purnama)* bertujuan mengetahui hubungan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada variabel stres kerja dan kepuasan kerja. Sedangkan perbedaannya adalah adanya penambahan pengembangan karir dan *turnover intention*.

5. Le & Jessica (2022)

Sebuah studi yang dilakukan oleh Le & Jessica (2020) berjudul *Pengaruh Stress Kerja, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan* bertujuan mengetahui hubungan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SEM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada variabel pengembangan karir, kepuasan kerja, stres kerja dan *turnover intention*. Sedangkan perbedaannya adalah letak pengambilan sampelnya.

6. Aziz (2020)

Sebuah studi yang dilakukan oleh Aziz A (2020) berjudul *Pengaruh Stres Kerja dan Perilaku kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Perawat* bertujuan mengetahui hubungan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada variabel stres kerja dan kepuasan kerja. Sedangkan perbedaannya adalah adanya penambahan pengembangan karir dan *turnover intention*.

7. Dewi & I Putu (2020)

Sebuah studi yang dilakukan oleh Dewi & I Putu S. (2020) berjudul *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Konflik Pekerjaan Keluarga terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Swiss Bellin Hotel* bertujuan mengetahui hubungan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan antara terhadap kepuasan kerja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada variabel stres kerja dan kepuasan kerja. Sedangkan perbedaannya adalah adanya penambahan variabel penambahan pengembangan karir dan *turnover intention* beserta letak pengambilan sampelnya.

Tabel 2. 4 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

No	Identitas Jurnal	Variabel & Teori	Hasil
1.	<p>Lo, J, S & Fitriani P (2020) <i>Job Satisfaction as a Mediator of Effect Job Stress and Career Development on Employee Turnover Intention PT PKSS</i></p> <p>Dinasti International Journal of Economics, Finance & Accounting. Vol 1, No. 4, June 2020</p> <p>Alat Analisis: Smart PLS</p>	<p>Stres kerja Gibson (2011) <i>Individual debate or psychological, environment, situation, external event, psychological or physical demand.</i></p> <p>Kepuasan Kerja Armstrong & Taylor (2014) <i>attitude and a feeling that people have about their works.</i></p>	<p>Dari hasil penelitian didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja.</p>
2.	<p>Luturlean, B, S., Romat S & Arif P, P (2020) <i>Examining the Mediation of Job Satisfaction in the Relationship between Work Stress and Turnover Intention in a Textile Company.</i></p> <p>Journal of Management and Marketing Review. Vol. 5, No.2, June 2020.</p> <p>Alat Analisis: SPSS</p>	<p>Stres kerja Robbins & Judge (2017) <i>Demanding supervisors, long work-hour, unfriendly work environment, higher target/goals, and demanding customers</i></p> <p>Kepuasan kerja Moradi (2012) <i>Leadership, compensation, organizational support, work stress, uncertainty role, work atmosphere.</i></p>	<p>Dari hasil penelitian didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja.</p>
3.	<p>Kurniawaty, Ramlawati., Eva T & Nurfatwa A, Y. (2020) <i>External alternatives, job stress on job satisfaction and employee turnover intention.</i></p> <p>Management Science Letters., Vol. 11, No. 2, September 2020</p> <p>Alat Analisis: SEM</p>	<p>Stres Kerja Robbins & Judge (1940) <i>Demanding supervisors, long work-hour, unfriendly work environment, higher target/goals, and demanding customers</i></p> <p>Kepuasan Kerja Robbins & Judge (1994) <i>Job placement, salary, overtime, supervision, work process, colleagues relation.</i></p>	<p>Dari hasil penelitian didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja.</p>

Sumber: Data sekunder diolah, 2022

Lanjutan Tabel 2. 4 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

No	Identitas Jurnal	Variabel & Teori	Hasil
4.	<p>Ayuningtias, H, G & Fagar F, F. (2020) <i>Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada CV Fatih Terang Purnama).</i></p> <p>Jurnal Mitra Manajemen. Vol. 4, No. 5, Mei 2020</p> <p>Alat Analisis: SPSS</p>	<p>Stres kerja Gilang, <i>et al</i> (2015) <i>Environment External, Environment Organization, Stress Work Individu.</i></p> <p>Kepuasan kerja Lee, <i>et all</i> (2017) <i>Salary and Welfare, Work it self, Leader Behavior, Personal Growth, Interpersonal Relationship, Job Competence.</i></p>	<p>Hasil yang diperoleh pada penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.</p>
5.	<p>Le, M & Jessica M. (2022) <i>Pengaruh Stress Kerja, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan.</i></p> <p>Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis. Vol. 6, No. 1, April 2022</p> <p>Alat Analisis: SEM</p>	<p>Kepuasan Kerja Luthans (2006) <i>Salary, work itself, promotion, work partner, supervisor.</i></p> <p>Stres Kerja Hidayanti & Trisnawati (2016) <i>Role ambiguity, career development, work relation.</i></p>	<p>Dari hasil penelitian didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja.</p>
6.	<p>Aziz, A. (2020) <i>Pengaruh Stress Kerja dan Perilaku Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Perawat</i></p> <p>Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat. Vol. 9, No. 1, Februari 2020</p> <p>Alat Analisis: SPSS</p>	<p>Stres Kerja Robins & Judge (2006) <i>Job placement, salary, overtime, supervision, work process, colleagues relation.</i></p> <p>Kepuasan Kerja Schemerhorn (2012) <i>Work itself, quality of supervision, relationship with co-worker, promotion opportunity, salary.</i></p>	<p>Dari penelitian ini didapatkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.</p>
7.	<p>Dewi, I. G. A. M., & I Putu S. (2020) <i>Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, dan Konflik Pekerjaan Keluarga terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Swiss Bellin Hotel</i></p> <p>Jurnal Manajemen. Vol. 9, No. 3, Maret 2020</p> <p>Alat Analisis: SPSS</p>	<p>Stres Kerja Handoko (2008) Psikologis, fisik, dan perilaku</p> <p>Kepuasan Kerja Handoko (2008) Pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, supervisi, dan rekan kerja.</p>	<p>Dari penelitian ini didapatkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.</p>

Sumber: Data sekunder diolah, 2022

Penelitian diatas akan menjadi acuan penelitian ini untuk membentuk hubungan antar variabel. Dari ketujuh penelitian terdahulu terdapat lima penelitian yang menyatakan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan dua penelitian lainnya menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Teori stres kerja yang dijadikan acuan dalam penelitian ini adalah Gibson (2011), Robbins and Judge (1940), Robbins and Judge (2017), Gilang *et al* (2015), Luthans (2006), Robbins & Judge (2016), dan Handoko (2008). Teori kepuasan kerja yang dijadikan acuan dalam penelitian ini adalah Armstrong and Taylor (2014), Moradi (2012), Robbins and Judge (1994), Lee *et al* (2017), Hidayanti & Trisnawati (2016), Schermerhorn (2012), dan Handoko (2008).

Persamaan dari penelitian tersebut adalah variabel yang digunakan yaitu kepuasan kerja dan stres kerja. Perbedaan penelitian terletak pada penambahan variabel pengembangan karir dan *turnover intention*.

2.1.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

1. Sangkala & Margo (2020)

Sebuah studi yang dilakukan oleh Sangkala & Margo (2020) berjudul *Influence Compensation, Career Development and Job Satisfaction to Turnover Intention* bertujuan mengetahui hubungan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada variabel pengembangan karir, kepuasan kerja dan *turnover intention*. Sedangkan perbedaannya adalah penambahan variabel stres kerja.

2. Luturlean, et al (2020)

Sebuah studi yang dilakukan oleh Luturlean, et al (2020) berjudul *Examining the Mediation of Job Satisfaction in the Relationship between Work Stress and Turnover Intention in Textile Company* bertujuan mengetahui hubungan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada variabel stres kerja, kepuasan kerja dan *turnover intention*. Sedangkan perbedaannya adalah adanya penambahan variabel pengembangan karir.

3. Nurhayati & Rintis (2021)

Sebuah studi yang dilakukan oleh Nurhayati & Rintis (2021) berjudul *The Effect of Career Development on Turnover Intention with Job Satisfaction and Organizational Commitment as Mediators, Study at PT Control Systems Arena Para Nusa* bertujuan mengetahui hubungan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SEM-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada variabel pengembangan karir, kepuasan kerja dan *turnover intention*. Sedangkan perbedaannya adalah adanya penambahan variabel stres kerja.

4. Rahman (2020)

Sebuah studi yang dilakukan oleh Rahman (2020) berjudul *Relationship between Job Satisfaction and Turnover Intention: Evidence from Bangladesh* bertujuan mengetahui hubungan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada variabel kepuasan kerja dan *turnover intention*. Sedangkan perbedaannya adalah adanya penambahan variabel stres kerja dan pengembangan karir.

5. Maharani, et al (2020)

Sebuah studi yang dilakukan oleh Maharani, et al (2020) berjudul *The Impact of Career Development, Work-Family Conflict, and Job Satisfaction on Millennials' Turnover Intention in Banking Industry* bertujuan mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan *turnover intention*. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah PLS-SEM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada variabel pengembangan karir, kepuasan kerja, dan *turnover intention*.

Sedangkan perbedaannya adalah adanya penambahan variabel stres kerja.

Tabel 2. 5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

No	Identitas Jurnal	Variabel & Teori	Hasil
1.	<p>Sangkala, R & Margo Y, P. (2020) <i>Influence Compensation, Career Development and Job Satisfaction to Turnover Intention.</i></p> <p>Dinasti International Journal of Economics, Finance & Accounting. Vol 1, No. 4, September 2020</p> <p>Alat Analisis: SPSS</p>	<p>Kepuasan Kerja Robbins & Judge (2013) <i>Job placement, salary, overtime, supervision, work process, colleagues relation.</i></p> <p>Turnover Intention Putrianti (2014) <i>Desire to out, Thinking of getting out, Effort looking for work, Job attendance, different behavior.</i></p>	<p>Dari hasil penelitian didapatkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>.</p>
2.	<p>Luturlean, B, S., Romat S & Arif P, P (2020) <i>Examining the Mediation of Job Satisfaction in the Relationship between Work Stress and Turnover Intention in a Textile Company.</i></p> <p>Journal of Management and Marketing Review. Vol. 5, No.2, June 2020.</p> <p>Alat Analisis: SPSS</p>	<p>Kepuasan kerja Moradi (2012) <i>Leadership, compensation, organizational support, work stress, uncertainty role, work atmosphere.</i></p> <p>Turnover Intention Mbah & Ikemefuna (2012) <i>engagement, affective commitment, work motivation, organizational justice, job security, and work-life balance.</i></p>	<p>Dari hasil penelitian didapatkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i>.</p>
3.	<p>Nurhayati, M & Rintis S, D (2021) <i>The Effect of Career Development on Turnover Intention with Job Satisfaction and Organizational Commitment as Mediators, Study at PT Control Systems Arena Para Nusa</i></p> <p>European Journal of Business and Management Research. Vol 6, No. 4, July 2021</p> <p>Alat Analisis: SEM – PLS</p>	<p>Kepuasan Kerja Robbins & Judge (2015) <i>Job placement, salary, overtime, supervision, work process, colleagues relation.</i></p> <p>Turnover Intention Mobley (2011) <i>Job dissatisfaction, thought of leaving company, desire to leave the company, desire to leave the company in near future, desire to look for better job</i></p>	<p>Dari hasil penelitian didapatkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i>.</p>

Sumber: Data sekunder diolah, 2022

Lanjutan Tabel 2. 5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention

No	Identitas Jurnal	Variabel & Teori	Hasil
4.	<p>Rahman, S. M. (2020) <i>Relationship between Job Satisfaction and Turnover Intention: Evidence from Bangladesh.</i></p> <p>Asian Business Review. Vol. 10, No. 2, Agustus 2020.</p> <p>Alat Analisis: SPSS</p>	<p>Kepuasan kerja Mueller & Kim (2008) <i>specific job aspects, such as salary, supervisor support, and the quality of relationships with one's co-workers.</i></p> <p>Turnover Intention Fox & Fallon (2003) <i>Intention to quit, effort in work, looking for another job.</i></p>	<p>Hasil yang diperoleh pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i>.</p>
5.	<p>Maharani, A., Shirley E., Cindy D, P & Hendra G. (2020) <i>The Impact of Career Development, Work-Family Conflict, and Job Satisfaction on Millennials' Turnover Intention in Banking Industry.</i></p> <p>Journal of Business Management Review. Vol 1., No. 4, Oktober 2020</p> <p>Alat Analisis: PLS – SEM</p>	<p>Kepuasan Kerja Dienhart <i>et al</i> (1992) <i>colleagues, supervision, general working conditions, and financial</i></p> <p>Turnover Intention Mobley (1997) <i>Job dissatisfaction, thought of leaving company, desire to leave the company, desire to leave the company in near future, desire to look for better job</i></p>	<p>Dari hasil penelitian didapatkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>.</p>

Sumber: Data sekunder diolah, 2022

Penelitian diatas akan menjadi acuan penelitian ini untuk membentuk hubungan antar variabel. Dari kelima penelitian tersebut, tiga penelitian terdahulu menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan dua penelitian lainnya menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

Teori kepuasan kerja yang dijadikan acuan dalam penelitian ini adalah Robbins and Judge (2013), Robbins and Judge (2015), Moradi (2012), Mueller and

Kim (2008), Dienhart *et al* (1992). Teori *turnover intention* yang dijadikan acuan dalam penelitian ini adalah Putrianti (2014), Mbah and Ikemenfuna (2012), Mobley (1997), Mobley (2011), Fox and Fallon (2003).

Persamaan dari penelitian tersebut adalah variabel yang digunakan yaitu kepuasan kerja dan *turnover intention*. Perbedaan penelitian terletak pada penambahan variabel stres kerja dan pengembangan karir.

2.1.6 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja

1. Lo & Fitriani (2020)

Sebuah studi yang dilakukan oleh Lo & Fitriani (2020) berjudul *Job Satisfaction as a Mediator of Effect Job Stress and Career Development on Employee Turnover Intention PT PKSS* bertujuan mengetahui hubungan antara pengembangan karir terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara pengembangan karir terhadap *turnover intention*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada variabel pengembangan karir, stres kerja, kepuasan kerja dan *turnover intention*. Sedangkan perbedaannya adalah letak pengambilan sampelnya di mana penelitian terdahulu di ambil di PT PKSS sedangkan penelitian ini akan di ambil di Hotel Grand Inna Malioboro.

2. Nurhayati & Rintis (2021)

Sebuah studi yang dilakukan oleh Nurhayati & Rintis (2021) berjudul *The Effect of Career Development on Turnover Intention with Job Satisfaction and Organizational Commitment as Mediators, Study at PT Control Systems Arena Para Nusa* bertujuan mengetahui hubungan antara pengembangan karir terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SEM-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan antara pengembangan karir terhadap *turnover intention*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada variabel pengembangan karir, kepuasan kerja dan *turnover intention*. Sedangkan perbedaannya adalah adanya penambahan variabel stres kerja.

3. Maharani, et al (2020)

Sebuah studi yang dilakukan oleh Maharani, et al (2020) yang berjudul *The Impact of Career Development, Work-Family Conflict, and Job Satisfaction on Millennials' Turnover Intention in Banking Industry* bertujuan mengetahui hubungan antara pengembangan karir terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah PLS-SEM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara pengembangan karir terhadap *turnover intention*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada variabel pengembangan karir, kepuasan kerja dan *turnover intention*. Sedangkan perbedaannya adalah adanya penambahan variabel *intervening*.

4. Lataruva & Wiwik (2021)

Sebuah studi yang dilakukan oleh Lataruva & Wiwik (2021) berjudul *Analisis Pengaruh Work-Life Balance dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Y dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. (Studi pada PT Bank Tabungan Negara Syariah Semarang)* bertujuan mengetahui hubungan antara pengembangan karir terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara pengembangan karir terhadap *turnover intention*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada variabel pengembangan karir, kepuasan kerja dan *turnover intention*. Sedangkan perbedaannya adalah adanya penambahan variabel stres kerja.

5. Mizan, et al (2022)

Sebuah studi yang dilakukan oleh Mizan, et al (2022) berjudul *Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja* bertujuan mengetahui hubungan antara pengembangan karir terhadap *turnover*

intention melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara pengembangan karir terhadap *turnover intention*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada variabel pengembangan karir, kepuasan kerja dan *turnover intention*.

Sedangkan perbedaannya adalah adanya penambahan variabel stres kerja.

Tabel 2. 6 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja

No.	Identitas Jurnal	Variabel & Teori	Hasil
1.	<p>Lo, J, S & Fitriani P. (2020) <i>Job Satisfaction as a Mediator of Effect Job Stress and Career Development on Employee Turnover Intention PT PKSS</i></p> <p>Dinasti International Journal of Economics, Finance & Accounting. Vol 1, No. 4, June 2020</p> <p>Alat Analisis: Smart PLS</p>	<p>Pengembangan Karir. Robert Mathis & Jackson (2010) <i>Career according to expertise, Career wide open, A career for the long term, HR planning, Vacancy info, Education and training.</i></p> <p>Turnover Intention. Saklit (2017) <i>increased attendance, getting lazy work, rising courage to violate work rules, the courage to oppose or protest against the boss, different responsibilities than usual.</i></p> <p>Kepuasan Kerja. Armstrong & Taylor (2014) <i>Attitude and feeling about their work.</i></p>	<p>Dari hasil penelitian didapatkan hasil bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengembangan karir terhadap <i>turnover intention</i>.</p>

Sumber: Data sekunder diolah, 2022

Lanjutan Tabel 2. 6 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja

No.	Identitas Jurnal	Variabel & Teori	Hasil
2.	<p>Nurhayati, M & Rintis S, D (2021) <i>The Effect of Career Development on Turnover Intention with Job Satisfaction and Organizational Commitment as Mediators, Study at PT Control Systems Arena Para Nusa.</i></p> <p>European Journal of Business and Management Research. Vol 6, No. 4, July 2021</p> <p>Alat Analisis: SEM - PLS</p>	<p>Pengembangan Karir. Siagian (2015) <i>Promotion, dedication and loyalty, job satisfaction and achievement, tasks division, supervision, career equality.</i></p> <p>Turnover Intention. Mobley (2011) <i>Job dissatisfaction, thought of leaving company, desire to leave the company, desire to leave the company in near future, desire to look for better job</i></p> <p>Kepuasan Kerja. Robbins & Judge (2015) <i>Job placement, salary, overtime, supervision, work process, colleagues relation.</i></p>	<p>Dari hasil penelitian didapatkan hasil bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi hubungan antara pengembangan karir terhadap <i>turnover intention</i>.</p>
3.	<p>Maharani, A., Shirley E., Cindy D, P & Hendra G. (2020) <i>The Impact of Career Development, Work-Family Conflict, and Job Satisfaction on Millennials' Turnover Intention in Banking Industry.</i></p> <p>Journal of Business Management Review. Vol 1., No. 4, Oktober 2020</p> <p>Alat Analisis: PLS - SEM</p>	<p>Pengembangan Karir. Weng & Hu (2009) <i>career goal progress, professional ability development, promotion speed and remuneration growth.</i></p> <p>Turnover Intention. Istiani, et al (2017) <i>dissatisfaction from work, compensation and job stress.</i></p> <p>Kepuasan Kerja. Dienhart et al (2015) <i>attitudes toward colleagues, supervision, general working conditions, and financial benefits</i></p>	<p>Dari hasil penelitian didapatkan hasil bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengembangan karir terhadap <i>turnover intention</i>.</p>

Sumber: Data sekunder diolah, 2022

Lanjutan Tabel 2. 6 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja

No.	Identitas Jurnal	Variabel & Teori	Hasil
4.	<p>Lataruva, E & Wiwik S. (2021) <i>Analisis Pengaruh Work-Life Balance dan Pengembangan Karier Terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Y dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. (Studi pada PT Bank Tabungan Negara Syariah Semarang).</i></p> <p>Diponegoro Journal of Management. Vol. 9, No.2, Maret 2021</p> <p>Alat Analisis: SPSS</p>	<p>Pengembangan Karir. Flippo (1996) <i>Penilaian kebutuhan karir, kesempatan-kesempatan karir, penyesuaian kebutuhan dan kesempatan karir</i></p> <p>Turnover Intention. Mobley (1978) <i>Thinking of quitting, intention to search for another job, intention to quit.</i></p> <p>Kepuasan Kerja. Luthans (2006) <i>Work itself, work partner, salary, promotion, supervision.</i></p>	<p>Dari hasil penelitian didapatkan hasil bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengembangan karir terhadap <i>turnover intention</i>.</p>
5.	<p>Mizan, M, M ., Hadir S & Charis A. (2022) <i>Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja.</i></p> <p>Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan. Vol. 2, No. 1, Juli 2022.</p> <p>Alat Analisis: PLS</p>	<p>Pengembangan Karir. Simamora (2012) <i>Pelatihan, Pendidikan, promosi, mutasi</i></p> <p>Turnover Intention. Ardianto & Bukhori (2021) <i>Ingin meninggalkan perusahaan, Keinginan mencari pekerjaan baru, Keinginan mencari profesi baru</i></p> <p>Kepuasan Kerja. Handoko (2012) <i>Work it self, Salary, promotion, work partner</i></p>	<p>Dari hasil penelitian didapatkan hasil bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengembangan karir terhadap <i>turnover intention</i>.</p>

Sumber: Data sekunder diolah, 2022

Penelitian diatas akan menjadi acuan penelitian ini untuk membentuk hubungan antar variabel. Dari kelima penelitian terdahulu tersebut, empat penelitian menyatakan kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara pengembangan karir terhadap *turnover intention*. Sedangkan satu penelitian lainnya menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi hubungan antara pengembangan karir terhadap *turnover intention*.

Teori pengembangan karir yang dijadikan acuan dalam penelitian ini adalah Robert Mathis & Jackson (2010), Siagian (2015), Weng & Hu (2009), Flippo (1996), Simamora (2012). Teori *turnover intention* yang dijadikan acuan dalam penelitian ini adalah Saklit (2017), Mobley (1978), Mobley (2011), Ardianto & Bukhori (2021), Istiani *et al* (2017). Teori kepuasan kerja yang dijadikan acuan dalam penelitian ini adalah Armstrong & Taylor (2014), Robbins & Judge (2015), Dienhart *et al* (1996), Luthans (2006), Handoko (2012).

Persamaan dari penelitian tersebut adalah variabel yang digunakan yaitu pengembangan karir, *turnover intention* dan kepuasan kerja. Perbedaan penelitian terletak pada penambahan variabel stres kerja.

2.1.7 Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Melalui Kepuasan Kerja

1. Izumi, *et al* (2020)

Sebuah studi yang dilakukan oleh Izumi, *et al* (2020) berjudul *The Impact of Work Stress on Turnover Intention in Indonesia: Is There A Mediation from Employee' Job Satisfaction?* bertujuan mengetahui hubungan antara stres kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara stres kerja dengan *turnover intention*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada variabel stres kerja, kepuasan kerja dan *turnover intention*. Sedangkan perbedaannya adalah adanya penambahan variabel pengembangan karir.

2. Suwandana, et al (2021)

Sebuah studi yang dilakukan oleh Suwandana, et al (2021) berjudul *Transformational leadership, work stress and turnover intention: the mediating role of job satisfaction* bertujuan mengetahui hubungan antara stres kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SEM-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara stres kerja dengan *turnover intention*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada variabel stres kerja, kepuasan kerja dan *turnover intention*. Sedangkan perbedaannya adalah adanya penambahan variabel pengembangan karir.

3. Lo & Fitriani (2020)

Sebuah studi yang dilakukan oleh Lo & Fitriani (2020) berjudul *Job Satisfaction as a Mediator of Effect Job Stress and Career Development on Employee Turnover Intention PT PKSS*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara stres kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara stres kerja dengan *turnover intention*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada variabel stres kerja, kepuasan kerja dan *turnover intention*. Sedangkan perbedaannya adalah adanya penambahan variabel pengembangan karir.

4. Nordin, et al (2021)

Sebuah studi yang dilakukan oleh Nordin, et al (2021) berjudul *Brain Drain in Higher Education. The Impact of Job Stress and Workload on Turnover Intention and the Mediating Role of Job Satisfaction at Universities* bertujuan mengetahui hubungan antara stres kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SEM-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara stres kerja dengan *turnover intention*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada variabel stres kerja, kepuasan kerja dan *turnover intention*. Sedangkan perbedaannya adalah adanya penambahan variabel pengembangan karir.

5. Luturlean, et al (2020)

Sebuah studi yang dilakukan oleh Luturlean, et al (2020) berjudul *Examining the Mediation of Job Satisfaction in the Relationship between Work Stress and Turnover Intention in Textile Company* bertujuan mengetahui hubungan antara stres kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan antara stres kerja dengan *turnover intention*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada variabel stres kerja, kepuasan kerja, dan *turnover intention*. Sedangkan perbedaannya adalah adanya penambahan variabel pengembangan karir.

Tabel 2. 7 Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Melalui Kepuasan Kerja

No	Identitas Jurnal	Variabel & Teori	Hasil
1.	<p>Izumi, N, K., Ary F., Bachruddin S, L., Khairani D, Z. (2020) <i>The Impact of Work Stress on Turnover Intention in Indonesia: Is There A Mediation from Employee' Job Satisfaction?</i> Journal of Management and Marketing Review. Vol 5, No.1, Maret 2020.</p> <p>Alat Analisis: SPSS</p>	<p>Stres Kerja Robbins & Judge (2017) <i>Demanding supervisors, long work-hour, unfriendly work environment, higher target/goals, and demanding customers</i></p> <p>Turnover Intention Kaur, et al (2013) <i>Job stress, job satisfaction, organizational commitment, leadership style, and organizational justice</i></p> <p>Kepuasan Kerja Schermerhorn et. al. (2012) <i>their job, co-workers, supervisor, and their work environment.</i></p>	<p>Dari hasil penelitian didapatkan hasil bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara stres kerja dengan <i>turnover intention</i>.</p>

Sumber: Data sekunder diolah, 2022

Lanjutan Tabel 2. 7 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja

No	Identitas Jurnal	Variabel & Teori	Hasil
2.	<p>Suwandana, I G, M., I Gede R., & I Ketut A (2021) <i>Transformational leadership, work stress and turnover intention: the mediating role of job satisfaction.</i></p> <p>American Journal of Humanities and Social Science Research. Vol. 5, No. 1, January 2021.</p> <p>Alat Analisis: SEM – PLS</p>	<p>Stres Kerja Guchait & Madera (2016) <i>Too much work, uncomfortable at work, lazy to work, performance will decline.</i></p> <p>Turnover Intention Lubis & Rodhiyah (2018) <i>employees have the desire or intention to find another job as an alternative at a different company</i></p> <p>Kepuasan Kerja Noermijati & Troena (2016) <i>Work comfort, security, financial satisfaction.</i></p>	<p>Dari hasil penelitian didapatkan hasil bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara stres kerja dengan <i>turnover intention</i>.</p>
3.	<p>Lo, J, S & Fitriani P. (2020) <i>Job Satisfaction as a Mediator of Effect Job Stress and Career Development on Employee Turnover Intention PT PKSS.</i></p> <p>Dinasti International Journal of Economics, Finance & Accounting. Vol 1, No. 4, June 2020</p> <p>Alat Analisis: Smart PLS</p>	<p>Stres Kerja Gibson (2011) <i>Individual debate or psychological, environment, situation, external event, psychological or physical demand.</i></p> <p>Turnover Intention Saklit (2017) <i>increased attendance, getting lazy work, rising courage to violate work rules, the courage to oppose or protest against the boss, different responsibilities than usual.</i></p> <p>Kepuasan Kerja Armstrong & Taylor (2014) <i>Attitude and feeling about their work.</i></p>	<p>Dari hasil penelitian didapatkan hasil bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara stres kerja dengan <i>turnover intention</i>.</p>

Sumber: Data sekunder diolah, 2022

Lanjutan Tabel 2. 7 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja

No	Identitas Jurnal	Variabel & Teori	Hasil
4.	<p>Nordin, N. A., Rao T, A., Petra H & Luigi P, L, C. (2021) <i>Brain Drain in Higher Education. The Impact of Job Stress and Workload on Turnover Intention and the Mediating Role of Job Satisfaction at Universities.</i></p> <p>European Journal of Business and Management Resource. Vol. 6, No.3, May 2021.</p> <p>Alat Analisis: SEM – PLS</p>	<p>Stres Kerja Beehr (1978) <i>Psychologically, physically, behavioral</i></p> <p>Turnover Intention Dipboye (2018) <i>Thinking of quitting, intention to search, intention to quit.</i></p> <p>Kepuasan Kerja Dipboye (1994) <i>emotional state that reflects an emotional response to work and working conditions</i></p>	<p>Dari hasil penelitian didapatkan hasil bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara stres kerja dengan <i>turnover intention</i>.</p>
5.	<p>Luturlean, B, S., Romat S & Arif P, P. (2020) <i>Examining the Mediation of Job Satisfaction in the Relationship between Work Stress and Turnover Intention in a Textile Company.</i></p> <p>Journal of Management and Marketing Review. Vol. 5, No.2, June 2020.</p> <p>Alat Analisis: SPSS</p>	<p>Stres Kerja Robbins & Judge (2017) <i>Demanding supervisors, long work-hour, unfriendly work environment, higher target/goals, and demanding customers</i></p> <p>Turnover Intention Mbah & Ikemefuna (2012) <i>engagement, affective commitment, work motivation, organizational justice, job security, and work-life balance.</i></p> <p>Kepuasan Kerja Moradi (2012) <i>Leadership, compensation, organizational support, work stress, uncertainty role, work atmosphere.</i></p>	<p>Dari hasil penelitian didapatkan hasil bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan antara stres kerja dengan <i>turnover intention</i>.</p>

Sumber: Data sekunder diolah, 2022

Penelitian diatas akan menjadi acuan penelitian ini untuk membentuk hubungan antar variabel. Dari penelitian terdahulu tersebut, empat penelitian menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara stres kerja terhadap *turnover intention*. Sedangkan satu penelitian menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan antara stres kerja terhadap *turnover intention*.

Teori stres kerja yang dijadikan acuan dalam penelitian ini adalah Robbins and Judge (2017), Guchait and Madera (2016), Gibson (2011). Teori *turnover intention* yang dijadikan acuan dalam penelitian ini adalah Kaur *et al* (2013), Lubis and Rodhiyah (2018), Saklit (2017), Dipboye (2018), Mbah and Ikemenfuna (2012). Teori kepuasan kerja yang dijadikan acuan dalam penelitian ini adalah Schermerhorn *et al* (2012), Noermijati and Troena (2016), Armstrong and Taylor (2014), Dipboye (1994), Moradi (2012).

Persamaan dari penelitian tersebut adalah variabel yang digunakan yaitu stres kerja, *turnover intention* dan kepuasan kerja. Perbedaan penelitian terletak pada penambahan variabel pengembangan karir.

Tabel 2. 8 Rujukan Teori Penelitian Terdahulu *Turnover Intention* (Y)

NO	Penulis Jurnal	Tokoh	Indikator	Teori yang Dipakai
1	Wijaya, R & Dorris, Y. (2021)	Ronald Sukwadi (2014)	<i>Tendency to leave, desire to get a better job</i>	<p>Penelitian ini menggunakan Teori Mobley (2011)</p> <p><i>Thought of leaving company, desire to leave the company in near future, desire to look for better job</i></p> <p>Teori Mobley dipilih karena relevan dengan penelitian yang dilakukan.</p>
2	Ruslan, S & Margo Y,P. (2020)	Putrianti (2014)	<i>Desire to out, thinking of getting out, effort looking for work, job attendance, different behavior</i>	
3	Lo, J, S & Fitriani P. (2020)	Saklit (2017)	<i>Increased attendance, getting lazy work, rising courage to violate work rules, the courage to oppose or protest against the boss, different responsibilities than usual</i>	
4	Nurhayati, M & Rintis S, D (2021)	Mobley (2011)	<i>Thought of leaving company, desire to leave the company in near future, desire to look for better job</i>	
5	Maharani, A., Shirley E., Cindy D, P & Hendra G. (2020)	Mobley (1997)	<i>Job satisfaction, thought of leaving company, desire to leave the company in near future, desire to look for better job</i>	
6	Izumi, N, K., Ary F., Bachruddin S, L., Khairani D, Z. (2020)	Kaur, et al (2013)	<i>Job stress, job satisfaction, organizational commitment, leadership style, organizational justice</i>	
7	Elmi, F., Rian S & Muhammad H, A. (2020)	Mobley (2000)	<i>Thinking of quitting, intense to search, intent to quit</i>	
8	Luturlean, B, S., Romat S & Arif P, P. (2020)	Mbah and Ikemefuna (2012)	<i>Engagement, affective commitment, work motivation, organizational justice, job security, work-life balance</i>	
9	Darmayanti, N, P & Wayan A, P. (2020)	Mobley (2016)	<i>Characteristic Individu, environment work, job satisfaction, commitment organization</i>	
10	Rahman, S. M. (2020)	Fox and Fallon (2003)	<i>Intention to quit, effort in work, looking for another job</i>	

Sumber: Data sekunder diolah, 2022

Lanjutan Tabel 2. 8 Rujukan Teori Penelitian Terdahulu Turnover Intention (Y)

NO	Penulis Jurnal	Tokoh	Indikator
11	Maharani, A., Shirley E., Cindy D, P & Hendra G (2020)	Istiani, et al (2017)	<i>Dissatisfaction from work, compensation, job stress</i>
12	Lataruva, E & Wiwik S. (2021)	Mobley (1978)	<i>Thinking of quitting, intense to search, intent to quit</i>
13	Mizan, M, M.,, Hadir S & Charis A. (2022)	Ardianto dan Bukhori (2021)	Ingin meninggalkan perusahaan, keinginan mencari pekerjaan baru, keinginan mencari profesi baru
14	Suwandana, I G, M., I, G, R & I K, A. (2021)	Lubis and Rodhiyah (2018)	<i>Employees have the desire or intention to find another job as an alternative at a different company</i>
15	Nordin, N. A., Rao T, A., Petra H & Luigi P, L, C (2021)	Dipboye (1994)	<i>Emotional state that reflects an emotional response to work, working conditions</i>
16	Rizana, D. & Faiqoh R.W (2020)	Andini (2006)	Kecenderungan individu untuk meninggalkan perusahaan, kemungkinan individu mencari pekerjaan lain, kemungkinan meninggalkan perusahaan.
17	Anggiani, S., Dwi A., Dian H., Samuel S. (2022)	Kartono (2021)	Niat untuk keluar, mencari pekerjaan lain, berpikir untuk keluar.
18	Hidayah, H., Nawal Y.T., Dadan R. (2021)	Dharma (2013)	Ketidakstabilan kondisi tenaga kerja, menurunnya produktivitas karyawan, dan suasana kerja tidak kondusif.

Sumber: Data sekunder diolah, 2022

Berdasarkan rujukan teori di atas, penelitian ini menggunakan teori dari Mobley (2011) untuk kerangka teori dan definisi *turnover intention*. Terdapat beberapa indikator di teori Mobley (2011), yaitu *Job satisfaction, thought of leaving*

company, desire to leave the company in near future, desire to look for better job.

Penelitian ini memilih menggunakan teori Mobley (2011) dikarenakan teori tersebut relevan dengan penelitian yang dilakukan dan digunakan dalam penelitian sebelumnya.

Tabel 2. 9 Rujukan Teori Penelitian Terdahulu Pengembangan Karir (X₁)

NO	Penulis Jurnal	Tokoh	Indikator	Teori yang Dipakai
1	Wijaya, R & Dorris, Y. (2021)	Handoko (2008)	<i>Exposure, work performance, intention to leave, loyal to organization, mentors and sponsors, opportunity to grow.</i>	Penelitian ini menggunakan Teori Handoko (2008) <i>Exposure, work performance, intention to leave, loyal to organization, mentors and sponsors, opportunity to grow</i>
2	Ruslan, S & Margo Y, P (2020)	Robert Mathis and Jackson (2010)	<i>Career according to expertise, career wide open, a career for the long term, HR Planning, Vacancy Info, Education and Training</i>	Teori Handoko dipilih karena relevan dengan penelitian yang dilakukan.
3	Lo, J, S & Fitriani P. (2020)	Robert Mathis and Jackson (2010)	<i>Career according to expertise, career wide open, a career for the long term, HR Planning, Vacancy Info, Education and Training</i>	
4	Nurhayati, M & Rintis S, D. (2021)	Siagian (2015)	<i>Promotion, dedication and loyalty, job satisfaction and achievement, tasks division, supervision, career equality</i>	
5	Maharani, A., Shirley E., Cindy D, P & Hendra G. (2020)	Weng and Hu (2009)	<i>Career goal progress, professional ability development, promotion speed and remuneration growth</i>	
6	Endri E., Angrian P, M. Havidz A., Eny A., Adi N & Ahmad H, S. (2021)	Wang and Wanbergh (2017)	<i>Career management, career planning</i>	

Sumber: Data sekunder diolah, 2022

Lanjutan Tabel 2. 9 Rujukan Teori Penelitian Terdahulu Pengembangan Karir (X₁)

NO	Penulis Jurnal	Tokoh	Indikator	Teori yang Dipakai
7	Miharja, R., Neneng H & Alif M, Y. (2022)	Dessler (2017)	<i>Discovery, formation, success, fulfillment</i>	
8	Wachyudi., Nita T, F & Suharto (2020)	Mondy (2008)	<i>Job itself, skill development, time spent</i>	
9	Lo, J, S & Fitriani P (2020)	Robert Mathis and Jackson (2013)	<i>Career according to expertise, career wide open, a career for the long term, HR Planning, Vacancy Info, Education and Training</i>	
10	Lataruva, E & Wiwik S. (2021)	Flippo (1996)	Penilaian kebutuhan karir, kesempatan karir, penyesuaian kebutuhan dan kesempatan karir	
11	Mizan, M, M ., Hadir S & Charis A. (2022)	Simamora (2012)	Pelatihan, pendidikan, promosi, mutasi	

Sumber: Data sekunder diolah, 2022

Berdasarkan rujukan teori di atas, penelitian ini menggunakan teori dari Robert and Jackson (2010) untuk kerangka teori dan definisi pengembangan karir. Terdapat beberapa indikator di teori Robert and Jackson (2010), yaitu *Career according to expertise, career wide open, a career for the long term, HR Planning, Vacancy Info, Education and Training*. Penelitian ini memilih menggunakan teori Robert and Jackson (2010) dikarenakan teori tersebut relevan dengan penelitian yang dilakukan dan digunakan dalam penelitian sebelumnya.

Tabel 2. 10 Rujukan Teori Penelitian Terdahulu Stres Kerja (X₂)

NO	Penulis Jurnal	Tokoh	Indikator	Teori yang Dipakai
1	Izumi, N, K., Ary F., Bachruddin S, L., Khairani D, Z (2020)	Robbins and Judge (2017)	<i>Excessive Workload, Pressure, Unfavorable Work Environment, Work Design.</i>	<p>Penelitian ini menggunakan Teori Robbins and Judge (2017)</p> <p><i>Excessive Workload, Pressure, Unfavorable Work Environment, Work Design.</i></p> <p>Teori Robbin and Judge dipilih karena relevan dengan penelitian yang dilakukan.</p>
2	Lo, J, S & Fitriani P (2020)	Gibson (2011)	<i>Individual debate or psychological, environment situation, external event, psychological or physical demand</i>	
3	Elmi, F., Rian S & Muhammad H, A (2020)	Robbins and Judge (2006)	<i>Demanding supervisors, long work-hour, unfriendly work environment, higher target/goals, demanding customers</i>	
4	Luturlean, B, S., Romat S & Arif P, P. (2020)	Robbins and Judge (2017)	<i>Excessive Workload, Pressure, Unfavorable Work Environment, Work Design.</i>	
5	Darmayanti, N, P & Wayan A, P. (2020)	Priansa (2017)	<i>Eustress, distress</i>	
6	Kurniawaty, Ramlawati., Eva T & Nurfatwa A, Y (2020)	Robbins and Judge (1940)	<i>Demanding supervisors, long work-hour, unfriendly work environment, higher target/goals, demanding customers</i>	
7	Ayuningtias, H, G & Fagar F, F (2020)	Gilang, et al (2015)	<i>Environment external, environment organization, stress work individu</i>	
8	Le, M. & Jessica M (2022)	Hidayanti dan Trisnawati (2016)	<i>Role ambiguity, career development, work relation</i>	
9	Suwandana, I G, M., I, G, R & I K, A (2021)	Guchait and Madera (2016)	<i>To much work, uncomfortable at work, lazy to work, performance will decline</i>	
10	Nordin, N. A., Rao T, A., Petra H & Luigi P, L, C (2021)	Beehr (1978)	<i>Psychologically, physically, behavioral</i>	

Sumber: Data sekunder diolah, 2022

Lanjutan Tabel 2. 10 Rujukan Teori Penelitian Terdahulu Stres Kerja (X₂)

NO	Penulis Jurnal	Tokoh	Indikator	Teori yang Dipakai
11	Rizana, D. & Faiqoh R.W (2020)	Mulyadi (2003)	Kondisi pekerjaan, stres karena peran, faktor interpersonal, perkembangan karir, struktur organisasi.	
12	Anggiani, S., Dwi A., Dian H., Samuel S. (2022)	Manoppo (2020)	Subyektif,, perilaku kognitif, fisiologis, dan organisasional.	
13	Hidayah, H., Nawal Y.T., Dadan R. (2021)	Nurhendra (2007)	<i>Distress and eustress.</i>	
14	Aziz, A. (2020)	Robins & Judge (2006)	<i>Job placement, salary, overtime, supervision, work process, colleagues relation.</i>	
15	Dewi, I. G. A. M., & I Putu S. (2020)	Handoko (2008)	Psikologis, fisik, dan perilaku	

Sumber: Data sekunder diolah, 2022

Berdasarkan rujukan teori di atas, penelitian ini menggunakan teori dari Robbins and Judge (2017) untuk kerangka teori dan definisi stres kerja. Terdapat beberapa indikator di teori Robbins and Judge (2017) yaitu *Demanding supervisors, long work-hour, unfriendly work environment, higher target/goals, demanding customers*. Penelitian ini memilih menggunakan teori Robbins and Judge (2017) dikarenakan teori tersebut relevan dengan penelitian yang dilakukan dan digunakan dalam penelitian sebelumnya.

Tabel 2. 11 Rujukan Teori Penelitian Terdahulu Kepuasan Kerja (Z)

NO	Penulis Jurnal	Tokoh	Indikator	Teori yang Dipakai
1	Endri E., Angrian P, M. Havidz A., Eny A., Adi N & Ahmad H, S (2021)	Supriyanto (2013)	<i>Job it self, salary, supervision, promotion opportunities, relationship with colleagues</i>	Penelitian ini menggunakan Teori Robbins and Judge (2015) <i>Work itself, salary, supervision, promotion, colleagues relation.</i>
2	Miharja, R., Neneng H & Alif M, Y (2022)	Mangkunegara (2016)	<i>Equity, discrepancy, need fulfillment, social reference group, Herzberg's two-factor theory, expectancy</i>	Teori Robbin and Judge dipilih karena relevan dengan penelitian yang dilakukan.
3	Wachyudi., Nita T, F & Suharto (2020)	Hasibuan (2007)	<i>Fair and proper remuneration, right placement, weight of work, work atmosphere and environment, facilities, attitude of the leadership, work discipline</i>	
4	Lo, J, S & Fitriani P (2020)	Armstrong and Taylor (2014)	<i>Attitude and feeling about their work</i>	
5	Nurhayati, M & Rintis S, D (2021)	Robbins and Judge (2015)	<i>Work it self, salary, supervision, promotion, colleagues relation.</i>	
6	Romat S., Arif P., Bachruddin S (2020)	Moradi (2012)	<i>Leadership, compensation, organizational support, work stress, uncertainty role, work atmosphere</i>	

Sumber: Data sekunder diolah, 2022

Lanjutan Tabel 2. 11 Rujukan Teori Penelitian Terdahulu Kepuasan Kerja (Z)

NO	Penulis Jurnal	Tokoh	Indikator
7	Luturlean, B, S., Romat S & Arif P, P (2020)	Robbins and Judge (1994)	<i>Work it self, salary, supervision, promotion, colleagues relation.</i>
8	Ayuningtias, H, G & Fagar F, F (2020)	Lee, et al (2017)	<i>Salary and welfare, work itself, leader behavior, personal growth, interpersonal relationship, job competence</i>
9	Le, M. & Jessica M (2022)	Luthans (2006)	<i>Salary, work itself, promotion, work partner, supervisor</i>
10	Ruslan, S & Margo Y, P. (2020)	Robbins and Judge (2013)	<i>Work it self, salary, supervision, promotion, colleagues relation.</i>
11	Rahman, S. M. (2020)	Mueller and Kim (2008)	<i>Salary, supervisor support, the quality of relationship with one's co-workers</i>
13	Maharani, A., Shirley E., Cindy D, P & Hendra G (2020)	Dienhart, et al (2015)	<i>Attitudes toward colleagues, supervision, general working conditions, financial benefits</i>
14	Lataruva, E & Wiwik S. (2021)	Luthans (2006)	<i>Work itself, work partner, salary, promotion supervision</i>

Sumber: Data sekunder diolah, 2022

Lanjutan Tabel 2. 11 Rujukan Teori Penelitian Terdahulu Kepuasan Kerja (Z)

NO	Penulis Jurnal	Tokoh	Indikator
15	Mizan, M, M ., Hadir S & Charis A (2022)	Handoko (2012)	<i>Work itself, salary, promotion, work partner</i>
16	Izumi, N, K., Ary F., Bachruddin S, L., Khairani D, Z (2020)	Schermerhorn, et al (2012)	<i>Their job, co-workers, supervisor, their work environment</i>
17	Suwandana, I G, M., I, G, R & I K, A (2021)	Noermijati and Troena (2016)	<i>Work comfort, security, financial satisfaction</i>
18	Aziz, A. (2020)	Schermerhorn (2012)	<i>Work itself, quality of supervision, relationship with co-worker, promotion opportunity, salary</i>
19	Dewi, I. G. A. M., & I Putu S. (2020)	Handoko (2008)	Pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, supervisi, dan rekan kerja.

Sumber: Data sekunder diolah, 2022

Berdasarkan rujukan teori di atas, penelitian ini menggunakan teori dari Robbins and Judge (2015) untuk kerangka teori dan definisi stres kerja. Terdapat beberapa indikator di teori Robbins and Judge (2015) yaitu *Job placement, salary, overtime, supervision, work process, colleagues relation*. Penelitian ini memilih menggunakan teori Robbins and Judge (2015) dikarenakan teori tersebut relevan dengan penelitian yang dilakukan dan digunakan dalam penelitian sebelumnya.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia menurut Bohlander & Snell (2012) adalah suatu ilmu yang mempelajari bagaimana cara untuk memberdayakan karyawan perusahaan, menciptakan lapangan kerja, menciptakan kelompok kerja, mengembangkan karyawan yang memiliki kemampuan, mengidentifikasi pendekatan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, dan menghargai kerja keras karyawan di tempat kerja.

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Dessler (2008) adalah kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan karyawan atau rekrutmen, penyaringan, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja karyawan. Mathis & Jackson (2012) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan.

Dari penjelasan beberapa ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia sebagai proses pengaturan akan sumber daya manusia yang dimulai dari seleksi, rekrutmen, pelatihan, sistem kompensasi, dan juga beberapa hal lainnya yang mendorong atau mendukung agar sumber daya manusia tersebut dapat memberikan kinerja yang baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

2.2.1.1. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dessler (2008), mengklasifikasikan ruang lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia menjadi dua fungsi pokok. Kedua fungsi manajemen sumber daya manusia tersebut, yaitu:

1. Fungsi manajerial (*Management Function*)
 - a. Perencanaan (*Planning*)

Menetapkan terlebih dahulu tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan dan bagaimana cara mencapai tujuan tersebut. Untuk seorang manajer personalia perencanaan berarti menetapkan terlebih dahulu program personalia yang akan membantu tujuan perusahaan.
 - b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Mengadakan pembagian tugas atau struktur hubungan antara pekerjaan pengelompokan tenaga kerja sehingga tercapai suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai suatu kesatuan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
 - c. Pengarahan (*Directing*)

Setelah perencanaan dan pengorganisasian telah ditetapkan, maka fungsi ini adalah sebagai pelaksanaannya seperti menunjukkan dan memberitahukan kesalahan karyawan, melatih memikirkan suatu perangsang, hadiah atau sanksi kepada karyawan sesuai dengan prestasi kerja yang mereka raih.
 - d. Pengendalian (*Controlling*)

Tindakan atau aktivitas yang dilakukan manajer untuk melakukan pengamatan, penelitian, serta penilaian dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi yang sedang atau telah berjalan untuk mencapai tujuan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.
2. Fungsi Operasional
 - a. Pengadaan (*Procurement*)

Pengadaan merupakan upaya untuk mencari sumber tenaga kerja yang dibutuhkan sesuai dengan kuantitas maupun kualitas melalui proses seleksi dan mengalokasikan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan.
 - b. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan merupakan proses peningkatan kompetensi dan keterampilan, baik keterampilan manajerial maupun kemampuan teknis operasional.
 - c. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi merupakan pemberian imbalan atau penghargaan kepada karyawan atas kinerjanya di perusahaan. Kompensasi dapat diberikan dalam bentuk upah, gaji, insentif, tunjangan,

sarana-sarana lain yang dapat memberikan kepuasan kepada karyawan.

d. Integrasi (*Integration*)

Integrasi merupakan usaha untuk memengaruhi para karyawan agar tindakan-tindakan mereka sesuai dengan tujuan perusahaan.

e. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan merupakan usaha manajemen dalam memelihara karyawan sehingga karyawan merasa nyaman dan mampu bekerja dengan baik di perusahaan.

f. Pemutusan (*Separation*)

Pemutusan merupakan usaha perusahaan untuk mengembalikan tenaga kerja ke masyarakat setelah membaktikan tenaganya untuk perusahaan. Pemutusan umumnya dilakukan dengan cara pensiunan, pemberhentian sementara, pemberhentian dengan hormat, pemecatan, dan penggantian tenaga kerja.

Sementara itu, Snell & Bohlander (2012) mengklasifikasikan fungsi manajemen sumber daya manusia menjadi 5 fungsi, yaitu:

1. Perekrutan (*Recruitment*)

Tenaga kerja merupakan bagian penting dalam suatu perusahaan dalam menjalankan suatu aktivitas bisnis. Sebelum menjalankan aktivitas bisnis perusahaan akan melakukan pencarian atau perekrutan karyawan secara internal maupun eksternal sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang dibutuhkan.

2. Seleksi (*Selection*)

Calon karyawan dipilih berdasarkan kualifikasi perusahaan dan perusahaan akan mengumpulkan data dari calon karyawan yang memenuhi kualifikasi dengan kesesuaian deskripsi pekerjaan yang dilamar.

3. Pelatihan dan Pengembangan (*Training and Development*)

Karyawan yang telah diterima oleh perusahaan akan diberikan pelatihan dan pengembangan sesuai dengan pekerjaannya agar dapat dengan mudah beradaptasi dengan pekerjaan.

4. Penilaian Kinerja (*Performance Appraisal*)

Penilaian kinerja memiliki hubungan dengan hasil kerja karyawan dengan kualitas kerja yang dihasilkan. Karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan melebihi target dan berkualitas, karyawan tersebut berhak mendapat penghargaan atas kinerjanya.

5. Kompensasi Manajemen (*Compensation Management*)

Kompensasi dilakukan secara adil dan setara dengan melakukan analisis pekerjaan dalam hal keterampilan, upaya, dan tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berbeda dengan Schermerhorn (2003) yang membagi manajemen sumber daya manusia menjadi fungsi berikut:

1. Perencanaan (*Planning*)
Perencanaan merupakan suatu proses dalam menetapkan tujuan kinerja dan menentukan tindakan dalam mencapainya. Perencanaan sumber daya manusia diperlukan untuk pencapaian kinerja secara efektif dan efisien.
2. Pengorganisasian (*Organizing*)
Pengorganisasian merupakan suatu proses dalam menugaskan, mengalokasikan sumber daya, dan mengkoordinasi aktivitas kerja.
3. Pengarahan (*Leading*)
Pengarahan terhadap karyawan merupakan suatu proses dalam menginspirasi dan membangun antusiasme tenaga kerja dalam bekerja untuk mencapai tujuan.
4. Pengendalian (*Controlling*)
Pengendalian merupakan suatu proses dalam mengukur kinerja pekerjaan, perbandingan hasil kerja dengan tujuan, dan pengambilan tindakan korektif sesuai kebutuhan.

Berdasarkan fungsi-fungsi manajemen di atas perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.2.1.2. Pendekatan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia

Pendekatan manajemen sumber daya manusia menurut Alwi (2003) yaitu upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan, pemimpin organisasi dapat melakukan dengan cara pendekatan keras (*hard approach*) yang berkaitan dengan faktor finansial dan faktor fisik serta pendekatan lunak (*soft approach*) yang berkaitan dengan faktor psikologis dan faktor sosial, atau kombinasi dari kedua faktor tersebut.

1. Pendekatan *Hard Approach*
Dalam proses pembentukan SDM yang unggul, melalui pendekatan hard approach ada tiga yang secara signifikan saling terkait dan memiliki sifat yang krusial, yaitu:

- a. Sistem Rekrutmen dan Seleksi
 Pada proses pencarian dan penyaringan tenaga kerja, yang diperhatikan yakni variabel individu. Selain silsilah, pendidikan, dan pengalaman, potensi yang dimiliki individu (*talented individual*). Kinerja dalam kemampuan belajar (*learning capacity*) yang ada pada masing-masing calon karyawan dan sejauh mana potensi yang ada dapat dikembangkan. Alwi (2001).
 - b. Sistem Pelatihan dan Pengembangan
 Dalam budaya organisasi perusahaan Jepang, seorang manajer senior, diharuskan melakukan tugas-tugas sebagai mentor baik formal maupun informal. Bahkan dalam deskripsi jabatan para manajer lini selain tugas-tugas utamanya tercantum pula tugas spesifik yaitu, melakukan pelatihan terhadap karyawan junior dalam jabatannya. Tujuannya adalah manajer senior lebih mengerti kemana arah pelatihan sehingga hasilnya sesuai dengan kebutuhan. Disini budaya organisasi sangat kuat pengaruhnya terhadap pembentukan prinsip-prinsip kerja yang efisien.
2. Pendekatan *Soft Approach*
 Pendekatan *soft approach* mengeksplorasi sisi manusia dari karyawan. Fungsi manajemen yang termasuk dalam pendekatan ini yaitu:
- a. Kompetensi karyawan yang relevan
 Kompetensi merupakan upaya setiap individu untuk melakukan tugas dan mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam suatu organisasi yang berkaitan dengan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi.
 - b. Komitmen karyawan terhadap perusahaan
 Komitmen merupakan sikap karyawan untuk tetap bersama organisasi dan berpartisipasi dalam upaya mencapai misi, nilai, dan tujuan perusahaan.
 - c. Kualitas kehidupan kerja
 Kualitas kehidupan kerja dapat diciptakan melalui banyak cara, salah satunya melalui pengambilan keputusan, implementasi strategi, kontribusi ide dalam proses perubahan dan sebagainya agar tingkat keterlibatan karyawan dalam organisasi meningkat.

Sedangkan menurut Schermerhorn (2003) menyatakan bahwa dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia dibutuhkan interaksi yang berkualitas antara sumber daya manusia. Interaksi ini dapat dilakukan dengan menerapkan beberapa pendekatan yaitu:

1. Studi Hawthorne (*The Hawthorne Studies*)
Manajemen memperhatikan hal-hal sosial dan kemanusiaan sebagai kunci bagi produktivitas. Pentingnya perasaan, sikap, hubungan, dan rekan kerja yang ada diantara karyawan dalam meningkatkan produktivitas.
 2. Gerakan Hubungan Manusia (*Human Relationship Movement*)
Untuk mencapai produktifitas manajer perlu memperhatikan hubungan antar karyawan yang terjadi di tempat kerja. Hubungan karyawan ditempat kerja sendiri dapat dilihat melalui dua cara, yaitu:
 - a. Teori Kebutuhan Manusia Maslow
Manajer yang mampu membantu dan memenuhi kebutuhan-kebutuhan penting karyawan ditempat kerja akan meningkatkan produktifitas karyawan.
 - b. Teori X dan Teori Y McGregor
Manajer mengubah pola pikir mereka terhadap karyawan. Yang tadinya melihat karyawan itu pasif (Teori X) menjadi lebih aktif (Teori Y). Karyawan yang dipandangn dengan lebih positif akan menunjukkan perilaku yang lebih positif dan produktif di tempat kerja.
 3. Teori Kepribadian dan Organisasi dari Argyris (*Argyris Theory of Personality and Organization*)
Manajer memperlakukan karyawan dengan positif dan bertanggung jawab, memperluas tanggung jawab karyawan, memberikan tugas yang lebih bervariasi menyesuaikan cara pengawasan supaya karyawan merasa nyaman dan dapat berpartisipasi dalam perusahaan
- Sedangkan Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa pendekatan dalam manajemen sumber daya manusia terdiri dari lima pendekatan,

yaitu:

1. Pendekatan Strategis
Dalam mencapai keberhasilan perusahaan, pendekatan dalam manajemen sumber daya manusia ini harus dapat memberikan kontribusi atau andil dalam mencapai tujuan strategis.
2. Pendekatan SDM
Pendekatan ini mengharuskan perusahaan untuk melakukan pengelolaan sumber daya manusianya untuk mendorong karyawan dalam membangun kinerja yang baik.
3. Pendekatan Manajemen
Setiap manajer bertanggung jawab dalam melakukan setiap aktivitas manajemen sumber daya manusia perusahaan.

4. Pendekatan Sistem
Manajemen sumber daya manusia dalam pendekatan ini merupakan sebuah sistem yang lebih besar dan saling terhubung.
5. Pendekatan Proaktif
Pendekatan manajemen sumber daya manusia dapat digunakan manajer untuk mengelola dan menganalisis sumber daya manusia di perusahaan sehingga tujuan perusahaan mudah tercapai.

Dari penjelasan di atas pendekatan manajemen sumber daya manusia dapat digunakan manajer untuk membantu pengelolaan sumber daya manusia agar sesuai dengan tujuan perusahaan.

2.2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.

Pengelolaan SDM yang dimiliki oleh suatu organisasi bertujuan untuk mempertahankan karyawan yang berkompeten serta loyal. Manajemen sumber daya manusia dibutuhkan dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan jangka pendek maupun jangka panjang. Dengan diterapkannya tujuan akan mengarahkan perusahaan berjalan secara terarah dan teratur seiring dengan berkembangnya persaingan di lingkungan bisnis. Menurut Schermerhorn (2003) tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk mendorong kinerja perusahaan melalui pemanfaatan tenaga kerja secara efektif dan efisien. Sedangkan Menurut Simamora (2006) tujuan manajemen sumber daya manusia dibedakan menjadi empat tujuan, yaitu:

1. Tujuan Sosial
Manajemen sumber daya manusia bertujuan agar organisasi dapat bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan maupun tantangan masyarakat, serta meminimalkan dampak negatif dari tuntutan itu terhadap organisasi. Manajemen juga ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah sosial.

2. Tujuan Organisasional

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan. Departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

3. Tujuan Fungsional

Merupakan tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dengan adanya tujuan fungsional ini, departemen sumber daya manusia harus menghadapi peningkatan pengelolaan sumber daya manusia yang kompleks dengan cara memberikan konsultasi yang berimbang dengan kompleksitas tersebut.

4. Tujuan Pribadi

Manajemen sumber daya manusia berpartisipasi dalam pencapaian tujuan pribadi untuk setiap anggota organisasi. Oleh karena itu, aktivitas sumber daya manusia yang dirancang manajemen harus fokus pada pencocokan pengetahuan, keterampilan, kebutuhan, dan minat karyawan dan organisasi.

Sedangkan, tujuan manajemen sumber daya manusia menurut

Mathis & Jackson (2016) dibagi menjadi tiga, yaitu:

1. Administrasi (*Administrative*)

Tujuan administratif manajemen sumber daya manusia adalah melakukan pencatatan setiap kegiatan, dokumen hukum, dan kebijakan perusahaan.

2. Operasional dan advokasi karyawan (*Operational and Employee Advocate*)

Tujuan operasional dan advokasi karyawan merupakan pengelolaan setiap aktivitas manajemen berdasarkan strategi dan operasi yang telah diidentifikasi.

3. Strategi (*Strategic*)

Tujuan strategi manajemen sumber daya manusia adalah mendefinisikan dan melakukan pengimplementasian strategi bisnis perusahaan.

Tujuan manajemen sumber daya manusia dapat dijadikan acuan perusahaan untuk menjalankan bisnis dan membantu menghadapi

kompetitor. Selain itu berguna bagi perusahaan untuk mencapai tujuan jangka pendek maupun jangka panjang secara terarah.

2.2.2 Pengembangan Karir

Setiap karyawan pasti memiliki tujuan atau cita-cita dalam pekerjaannya. Kebanyakan dari mereka tidak ingin berada dalam satu posisi secara terus menerus tanpa bisa berkembang ke posisi yang lebih baik. Oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan pengembangan karir yang cocok untuk diterapkan pada karyawan karena pengembangan karir merupakan suatu mekanisme perusahaan untuk menyiapkan sumberdaya manusia yang kompeten. Handoko (2001) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Sedangkan menurut Robert & Jackson (2002) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah peluang karyawan untuk mengembangkan potensinya melalui pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan saat ini serta menjadi alasan mereka untuk tetap memilih pekerjaan tersebut. Sementara itu menurut Dessler (2008) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah proses pertimbangan mendalam yang dilalui oleh seseorang agar sadar akan ketrampilan, minat, pengetahuan, motivasi, dan karakteristik personil lainnya, selain itu pengembangan karir juga menuntut informasi tentang peluang dan pilihan juga mengidentifikasi tujuan-tujuan yang berhubungan dengan karir dan memantapkan rencana tindakan untuk mencapai tujuan tertentu.

Dari pengertian beberapa ahli tersebut pengembangan karir adalah proses berkembangnya potensi yang dimiliki oleh karyawan selama bekerja. Pengembangan karir penting disiapkan perusahaan karena dapat mengembangkannya potensi yang dimiliki oleh karyawannya dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan.

2.2.2.1. Faktor yang memengaruhi pengembangan karir.

Untuk memberikan pengembangan karir yang ideal di dalam perusahaan perlu tercipta hubungan yang harmoni antara karyawan dengan perusahaan agar tercipta hubungan yang saling menguntungkan di mana karyawan dan perusahaan dapat sama-sama memetik manfaat dan keuntungan. Karyawan dapat mengembangkan potensinya dan perusahaan mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Pengembangan karir sendiri dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang ada.

Menurut Siagian (2012), faktor yang memengaruhi pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1. Perlakuan yang adil dalam berkarir
Perlakuan yang adil hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas di kalangan karyawan.
2. Kepedulian para atasan langsung
Adanya keterlibatan atasan langsung dalam perencanaan karir karyawan, seperti memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan tugasnya sehingga karyawan tersebut mengetahui potensi yang perlu diatasi.
3. Informasi tentang berbagai peluang promosi
Adanya akses informasi seputar lowongan di perusahaan yang dapat dijangkau oleh karyawan terutama yang melalui proses seleksi internal yang sifatnya kompetitif.

4. Minat untuk dipromosikan
Karyawan akan memperhitungkan berbagai faktor seperti usia, jenis kelamin, sifat pekerjaan, jumlah tanggung jawab dalam suatu pekerjaan dan berbagai variabel lainnya. Berbagai faktor tersebut dapat memengaruhi besar kecilnya minat karyawan untuk dipromosikan.
5. Tingkat kepuasan
Tingkat kepuasan dapat dirasakan oleh karyawan yang sudah merasa bahwa dirinya sudah mencapai posisi itu karena usahanya yang sudah maksimal.

Indikator pengembangan karir bermanfaat bagi perusahaan untuk mengetahui apa yang harus dilakukan perusahaan dalam mengembangkan karir karyawan di perusahaan. Menurut Rivai (2012) beberapa hal yang berkaitan dengan perkembangan karir seorang karyawan adalah:

1. Prestasi kerja
Kemajuan karir seorang karyawan tergantung pada prestasi kerja yang dimilikinya. Semakin baik prestasi kerjanya maka semakin besar kesempatannya untuk meningkatkan dan mengembangkan karirnya.
2. Eksposur
Menjaga hubungan baik dengan para atasan dapat memengaruhi promosi, pemindahan ataupun kesempatan dalam berkarir lainnya.
3. Jaringan kerja
Jaringan kerja disini berarti seorang karyawan mendapatkan eksposur di luar perusahaan baik itu melalui kontrak pribadi maupun profesional.
4. Pengunduran diri
Jika ternyata perusahaan tidak menawarkan banyak peluang karir dan peluang karir di luar perusahaan cukup banyak, kemungkinan seorang karyawan berhenti dan berganti pekerjaan tidak dapat dikesampingkan.
5. Kesetiaan terhadap organisasi
Loyalitas karyawan dapat diukur dengan kinerja. Banyak karyawan memprioritaskan loyalitas karir di atas loyalitas perusahaan.
6. Pembimbing dan Sponsor
Pembimbing adalah orang yang memberikan saran dan nasihat untuk membantu karyawan maju dalam karir mereka. Sponsor adalah seseorang di dalam perusahaan yang dapat menciptakan peluang pengembangan karir bagi karyawan.

7. Bawahan yang mempunyai peran kunci
Manajer yang sukses memiliki bawahan untuk mendukung kinerja mereka. Bawahan ini mungkin memiliki pengetahuan dan keterampilan khusus yang dapat diperoleh manajer.
8. Peluang untuk tumbuh
Karyawan yang diberi kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya melalui pelatihan, kursus dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya dapat memberi kesempatan kepada karyawan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan rencana karirnya.

Menurut Sutrisno (2010) menyatakan ada lima faktor yang akan memengaruhi baik tidaknya karir seorang karyawan. Untuk itulah kelima faktor tersebut harus dikelola oleh karyawan dengan baik, bila karyawan yang bersangkutan ingin meraih karir yang lebih tinggi. Kelima faktor tersebut yaitu:

1. Sikap atasan dan rekan sekerja
Orang yang berprestasi dalam bekerja namun tidak disukai oleh atasan maupun rekan kerjanya maka tidak akan mendapat dukungan untuk karir yang lebih baik.
2. Pengalaman
Karyawan yang lebih berpengalaman dalam melakukan pekerjaan maupun dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaannya cenderung akan dapat mengembangkan karirnya di perusahaan.
3. Pendidikan
Faktor pendidikan biasanya menjadi syarat untuk duduk di sebuah jabatan. Dari kenyataan tersebut dapat dilihat bahwa faktor Pendidikan memengaruhi kehalusan karir seseorang.
4. Prestasi
Prestasi yang baik tentunya membutuhkan usaha yang kuat dari dalam diri seseorang karyawan. Karyawan yang mempunyai prestasi yang baik akan bisa mengembangkan karirnya.
5. Faktor Nasib
Faktor nasib juga turut menentukan walaupun diyakini porsinya sangat kecil.

Berdasarkan uraian faktor di atas faktor-faktor yang memengaruhi pengembangan karir perlu dipertimbangkan oleh pihak manajemen. Hal

ini akan membantu mewujudkan pengembangan karier yang terarah bagi sumberdaya manusia di perusahaan.

2.2.2.2. Indikator Pengembangan Karir

Pengembangan karir dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, baik dari perusahaan atau dari dalam diri karyawan itu sendiri. Pengembangan karir yang optimal adalah di mana karyawan memiliki potensi dari dalam diri dan didukung oleh program yang ada di perusahaan. Menurut Rivai (2012) indikator pengembangan karir terdiri dari beberapa hal, yaitu:

1. Perencanaan karir
Pegawai harus merencanakan karirnya untuk masa yang akan datang.
2. Pengembangan karir individu
Setiap pegawai harus menerima tanggung jawab atas perkembangan karir atau kemajuan karir yang di dalamnya.
3. Pengembangan karir yang didukung oleh departemen sumber daya manusia.
Perkembangan karir pegawai tidak hanya tergantung pada pegawai tersebut, tetapi juga pada peranan dan bimbingan dari manajer dan departemen sumber daya manusia.
4. Peran umpan balik terhadap kinerja
Tanpa umpan balik yang menyangkut upaya-upaya pengembangan karir maka relatif sulit bagi pegawai untuk mengembangkan karirnya.

Sedangkan Menurut Handoko (2001) indikator pengembangan karir terdiri dari:

1. Prestasi Kerja (*Work Performance*)
Prestasi kerja adalah suatu kegiatan yang mendasari semua kegiatan pengembangan karir lainnya, di mana dengan prestasi kerja yang baik menjadi hal yang paling penting untuk memajukan karir.
2. Eksposure (*Exposure*)
Exposure berarti diketahui oleh atasan yang memiliki wewenang untuk mempromosikan, transfer, dan peluang karir lainnya.
3. Kesetiaan Organisasional (*Loyal to Organization*)
Di banyak organisasi, karyawan mengandalkan loyalitas organisasi untuk memajukan karir mereka dan bertahan di perusahaan yang sama untuk jangka panjang untuk mengurangi turnover.

4. Mentor dan Sponsor (*Mentor and Sponsor*)
Mentor adalah individu yang memberikan nasihat karir informal, dan sponsor adalah orang dalam organisasi yang dapat menawarkan peluang karir kepada orang lain. Jika seorang mentor dapat menominasikan seorang karyawan untuk kegiatan pengembangan karir, dia menjadi sponsor.
5. Kesempatan untuk berkembang (*Opportunity to Grow*)
Karyawan yang ingin meningkatkan keterampilan mereka berarti mereka memiliki peluang untuk tumbuh.
6. Keinginan untuk berhenti (*Intention to leave*)
Jika karyawan melihat kesempatan untuk berkarir yang lebih tinggi di perusahaan lain sedangkan perusahaan tempat ia bekerja tidak bisa menyediakan jenjang karir untuknya maka bukan tidak mungkin karyawan tersebut akan berhenti.

Sementara itu menurut Siagian (2006) indikator pengembangan karir terdiri dari:

1. Prestasi kerja.
Karyawan yang memiliki prestasi kerja yang memuaskan akan bisa mendapatkan promosi.
2. Pengenalan oleh pihak yang lain.
Karyawan yang banyak dikenal oleh rekan kerja maupun atasannya cenderung akan lebih diperhatikan.
3. Kesetiaan pada organisasi.
Jika seorang karyawan ingin mendedikasikan dirinya untuk perusahaan dengan jangka waktu yang lama maka perusahaan akan lebih senang memberikan dukungan kepadanya untuk mengembangkan karirnya di perusahaan.
4. Mentor dan sponsor.
Mentor dan sponsor yang dimiliki karyawan akan membantunya dalam pengembangan karir dengan memberi nasihat atau tips untuk mengembangkan karirnya di perusahaan.
5. Dukungan dari bawahan.
Dalam perusahaan kerjasama antara atasan dan bawahan pastilah sangat dibutuhkan. Atasan akan berhasil jika anggotanya dapat bekerja dengan baik. Dan anggota dapat bekerja dengan baik jika atasannya loyal terhadap bawahannya.
6. Kesempatan untuk tumbuh.
Pada dasarnya kesempatan untuk tumbuh terdapat pada diri karyawan sendiri. Perusahaan hanya dapat memberikan bantuan berupa fasilitas maupun program pengembangan karir yang ada.

7. Berhenti atas permintaan atau kemauan sendiri.
Jika pada suatu perusahaan karyawan merasa jenjang karirnya terbatas ataupun ia merasa tidak bisa mengembangkan potensinya maka bukan tidak mungkin karyawan tersebut akan meninggalkan perusahaan.

Dari beberapa indikator pengembangan karir di atas peneliti menggunakan indikator Handoko (2001) dengan indikator *Exposure, Work performance, Intention to leave, Loyal to organization, Mentors and sponsors, and Opportunity to grow.*

2.2.3 Stres Kerja

Karyawan kerap kali mengalami stres ketika menjalani pekerjaannya. Stres bermula dari beban kerja yang terlalu berat dan kemudian menyebabkan aktivitas sehari-hari (baik di rumah maupun di kantor) terganggu. Menurut Mangkunegara (2011), stres kerja adalah suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menjalani aktivitas kerja. Stres kerja merupakan suatu gejala yang jika tidak diatasi dapat menyebabkan gangguan kesehatan dan mental karyawan.

Hinkle (1973) dalam Cartwright & Cooper (1997) menyebutkan bahwa stres berasal dari bahasa latin, yaitu *stringere*. *Stringere* diartikan sebagai suatu kesulitan yang dialami oleh pihak tertentu. Stres dapat timbul dari tekanan atau ketegangan yang mengacu kepada kekuatan mental seorang individu.

Robbins & Judge (2008) mendefinisikan stres sebagai suatu proses psikologis akibat adanya tekanan lingkungan sekitar. Stres dapat memberi dampak negatif maupun positif. Stres dalam konteks positif membantu

peningkatan oksigen ke tubuh sehingga bermanfaat untuk peningkatan kualitas kerja dan kepuasan kerja. Sebaliknya, stres yang negatif akan menghambat pekerjaan dalam berbicara dan berpikir.

Dari beberapa pendapat ahli tersebut, stres dapat diartikan sebagai respon terhadap lingkungan sekitar yang berdampak pada gangguan kesehatan dan mental jika tidak diatasi dengan tepat. Stres harus dikelola sebaik mungkin untuk menghasilkan konteks positif dan tidak menimbulkan risiko pekerjaan.

2.2.3.1. Faktor yang Memengaruhi Stres Kerja

Banyak faktor yang dapat memengaruhi stress kerja, baik faktor internal maupun eksternal. Oleh karena itu stres kerja yang ada pada karyawan dapat ditimbulkan dari berbagai hal. Menurut Mangkunegara (2011), faktor yang memengaruhi stres kerja sebagai berikut:

1. **Beban Pekerjaan**
Beban pekerjaan merupakan sejumlah tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan adanya pemberian tenggat waktu tertentu.
2. **Waktu Kerja**
Waktu kerja merupakan tenggat waktu yang diberikan oleh perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. **Pengawasan**
Pengawasan diperlukan dalam bekerja, untuk mengelola karyawan dalam bekerja dan membantu karyawan yang merasa kesulitan.
4. **Iklm Kerja**
Iklim kerja merupakan suasana yang tercipta dalam suatu aktivitas kerja.
5. **Otoritas Kerja**
Otoritas kerja yang disalahgunakan dapat memicu adanya konflik kerja dan menciptakan iklim kerja yang buruk dan memengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja.
6. **Konflik Kerja**
Konflik dalam pekerjaan merupakan terjadinya suatu pertentangan antar anggota, perusahaan, atau pemimpin.

7. Perbedaan Nilai

Perbedaan nilai karyawan dengan perusahaan dapat memperburuk, jika perusahaan tidak membimbing karyawan untuk memiliki nilai yang sama dengan nilai yang perusahaan jadikan sebagai pedoman.

Sedangkan faktor pemicu stres kerja menurut Robbins & Judge (2008)

yaitu:

1. Faktor Lingkungan Kerja (*Environmental Factors*)
Lingkungan menjadi faktor paling berpengaruh dalam meningkatkan stres kerja karena memiliki kecenderungan yang tidak pasti.
2. Faktor Organisasi (*Organizational Factors*)
Stres kerja yang timbul dari internal organisasi. Di antara nya tekanan menyelesaikan tugas dan menghindari kesalahan tugas dalam waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebih, tuntutan dari pimpinan hingga rekan kerja yang kurang menyenangkan.
3. Faktor Personal (*Personal Factors*)
Stres kerja yang timbul dari masalah pribadi karyawan yang seringkali berkaitan dengan konflik kehidupan kerja.

Berdasarkan uraian faktor di atas faktor-faktor yang memengaruhi stress kerja perlu dipertimbangkan oleh pihak manajemen. Hal ini akan membantu pihak manajemen untuk mengurangi stress kerja karyawan di perusahaan sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman.

2.2.3.2. Indikator Stres Kerja

Stres kerja dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Dengan kata lain, menurut Hasibuan (2013), apabila sarana dan tuntunan tugas tidak selaras dengan kebutuhan dan kemampuan seseorang, ia akan mengalami stres kerja. Robbins & Judge (2008) berpendapat stress kerja dapat diketahui dari indikator berikut:

1. **Beban Kerja yang Berlebihan (*Excessive Workload*)**
Karyawan menerima beban kerja yang berlebihan sehingga memengaruhi kualitas pekerjaan yang dihasilkan
2. **Tekanan (*Pressure*)**
Karyawan menerima tekanan dari atasan serta rekan kerja sehingga menghambat penyelesaian pekerjaan yang diberikan.
3. **Lingkungan kerja yang Tidak Nyaman (*Unfavorable Work Environment*)**
Karyawan berada pada lingkungan kerja yang tidak menguntungkan. Hal ini memengaruhi aktivitas karyawan yang menyebabkan karyawan tidak nyaman dalam bekerja.
4. **Desain Pekerjaan (*Work Design*)**
Desain pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dapat menyebabkan terhambatnya penyelesaian pekerjaan.

Dari beberapa indikator stres kerja di atas peneliti menggunakan indikator Robbins & Judge (2008) dengan indikator *Excessive Workload*, *Pressure*, *Unfavorable Work Environment*, *Work Design*.

2.2.3.3. Dampak Stres Kerja

Stres kerja juga bisa berdampak ke perusahaan. Dampak stres kerja menurut Robbins & Judge (2008) dapat terlihat dari beberapa gejala berikut:

1. **Gejala Fisiologi**
Gejala fisiologis telah dipelajari oleh para ahli ilmu kesehatan medis. Studi tersebut menghasilkan kesimpulan bahwa stres menyebabkan perubahan metabolisme, meningkatkan detak jantung dan pernapasan, meningkatkan tekanan darah, menyebabkan sakit kepala, dan dapat menyebabkan serangan jantung.
2. **Gejala Psikologi**
Stres terkait pekerjaan menyebabkan ketidakpuasan terkait pekerjaan. Ini adalah efek psikologis stres yang paling sederhana dan paling jelas. Selain itu, stres dapat memanifestasikan dirinya dalam keadaan mental lain seperti kecemasan, kebosanan, agresi, depresi, kelelahan, kekecewaan, kehilangan kesabaran, lekas marah, dan penundaan.

3. Gejala Perilaku

Gejala stres perilaku meliputi perubahan produktivitas, ketidakhadiran, pergantian, perubahan kebiasaan makan, kegelisahan, dan insomnia.

Perusahaan dapat mengantisipasi risiko stress kerja dengan memperhatikan dampak yang terjadi dari stress kerja supaya karyawan merasa nyaman dalam bekerja di perusahaan tersebut.

2.2.4 Kepuasan Kerja

Didalam perusahaan seringkali karyawan merasa tidak puas atau sering mengeluh selama bekerja. Keadaan ini tentunya tidak dikehendaki oleh perusahaan karena akan berdampak negatif terhadap perusahaan, karenanya perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja yang ada di karyawan agar karyawan dapat bekerja secara optimal. Handoko (2001) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan frustrasi.

Sedangkan menurut Robbins & Judge (2008), pengertian kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Sementara itu kepuasan kerja menurut Luthans (2006) adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.

Dari beberapa pendapat ahli tersebut, kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan yang dimilikinya. Perusahaan mengupayakan kepuasan kerja terhadap karyawannya agar karyawan tersebut merasa puas dalam bekerja di perusahaan.

2.2.4.1. Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja

Ada berbagai faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja yang ada pada karyawan. Sutrisno (2010) berpendapat bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja ada 4, yaitu:

1. Faktor psikologis
Faktor ini berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
2. Faktor Sosial
Faktor ini berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun dengan atasan.
3. Faktor Fisik
Faktor ini berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu, dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.
4. Faktor Finansial
Faktor ini berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Sedangkan menurut Robbins & Judge (2008) faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja yaitu:

1. Kerja yang secara mental menantang
Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan berbagai tugas, kebebasan, dan umpan baik mengenai betapa baik mereka mengerjakan.

2. Ganjaran yang pantas
Karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang adil dan sesuai dengan kinerja mereka. Bila dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, besarnya gaji, maka kemungkinan besar akan menghasilkan kepuasan kerja.
3. Kondisi yang mendukung
Karyawan peduli akan lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun mengerjakan tugas. Karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya dan merepotkan.
4. Rekan sekerja yang mendukung
Karyawan tidak hanya mendapatkan gaji atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja namun mereka juga akan mendapatkan interaksi sosial. Oleh karena itu mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung dapat memberikan kepuasan kerja yang lebih.
5. Kesesuaian kepribadian pekerjaan
Karyawan yang ditempatkan sesuai dengan bidang dan keahliannya maka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan pekerjaan mereka, dengan demikian maka tingkat keberhasilan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan akan lebih besar.

Menurut Mangkunegara (2011), terdapat dua faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dalam perusahaan yaitu:

1. Faktor pegawai
Meliputi kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, persepsi, dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan
Meliputi jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Berdasarkan uraian faktor di atas faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja perlu dipertimbangkan oleh pihak manajemen. Hal ini akan membantu pihak manajemen untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan di perusahaan sehingga karyawan dapat bekerja dengan maksimal.

2.2.4.2. Indikator Kepuasan Kerja

Hal-hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja juga bisa dilihat melalui beberapa indikator. Menurut Luthans (2006) indikator kepuasan kerja meliputi lima hal penting.

1. Pekerjaan itu sendiri
Karyawan dengan pekerjaan yang menarik dan menantang, tidak membosankan juga dapat memberikannya status akan mendapatkan kepuasan yang lebih.
2. Gaji
Gaji dan upah yang diterima karyawan dianggap sebagai bentuk cara pandang manajer terhadap kontribusi karyawan untuk organisasi dan dapat memberikan kepuasan pada karyawan.
3. Promosi
Kesempatan untuk lebih berkembang di organisasi dapat menjadi sumber kepuasan kerja.
4. Supervisor
Kemampuan supervisor untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan moral dapat meningkatkan kepuasan kerja.
5. Rekan kerja
Rekan kerja dapat memberikan bantuan secara teknis dan dapat mendukung secara sosial juga akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Sedangkan Spector (2015), mengidentifikasi indikator kepuasan kerja ada beberapa aspek yaitu sebagai berikut:

1. Upah
Karyawan yang mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik akan mendapatkan imbalan dengan upah yang diterima dan adanya kenaikan gaji yang sesuai dengan kinerjanya.
2. Promosi
Kebijakan promosi harus ditegakkan secara tidak memihak. Setiap karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik memiliki kesempatan yang sama untuk promosi.
3. Supervisi
Karyawan lebih menyukai bekerja dengan atasan yang bersifat mendukung, pengertian, dapat mengapresiasi, dan fokus pada karyawan alih-alih bekerja dengan atasan yang bersifat acuh tak acuh, kasar, dan memusatkan pada pekerjaan.

4. **Benefit**
Tunjangan tambahan diberikan kepada karyawan secara adil dan sebanding. Semakin banyak juga setimpalnya tunjangan juga benefit yang diberikan kepada karyawan maka karyawan akan merasa semakin puas.
5. **Imbalan Yang Kontingen**
Setiap karyawan ingin usaha kerja keras dan pengabdian yang dilakukan karyawan untuk kemajuan perusahaan dihargai dan juga mendapat imbalan uang yang semestinya.
6. **Prosedur Pengoperasian**
Hal-hal yang berhubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja memengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan, seperti birokrasi dan beban kerja.
7. **Rekan Kerja**
Rekan kerja yang menyenangkan juga hubungan dengan rekan kerja yang rukun dan saling melengkapi akan memberikan kepuasan kerja yang lebih.
8. **Pekerjaan itu Sendiri**
Aspek yang mengukur kepuasan kerja dalam kaitannya dengan pekerjaan itu sendiri.
9. **Komunikasi**
Komunikasi internal yang lancar membuat karyawan lebih sadar akan tugas, kewajiban dan segala sesuatu yang terjadi di perusahaan.

Sementara itu Robbins & Judge (2008) berpendapat bahwa pengembangan karir ditentukan oleh beberapa indikator, yaitu:

1. **Pekerjaan itu Sendiri (*Work it self*)**
Tingkat kesulitan suatu pekerjaan yang diterima oleh karyawan sesuai dengan keterampilannya atau tidak.
2. **Gaji (*Salary*)**
Gaji yang diterima oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.
3. **Supervisi (*Supervision*)**
Fleksibilitas pengawasan yang diterima oleh karyawan. Sejauh mana perhatian dan penghargaan yang diterima oleh karyawan.
4. **Promosi (*Promotion*)**
Kesempatan karyawan untuk memperoleh jenjang karir di perusahaan selama ia bekerja.
5. **Hubungan dengan Rekan Kerja (*Colleagues relation*)**
Hubungan dan kerjasama karyawan dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan walau berbeda divisi.

Dari beberapa indikator kepuasan kerja di atas peneliti menggunakan indikator Robbins & Judge (2015) dengan indikator *Work it Self, Salary, Supervisor, Promosi, Colleagues relation*.

2.2.5 Turnover Intention

Karyawan yang merasa kurang nyaman di perusahaannya cenderung berkeinginan meninggalkan perusahaannya dan mencari pekerjaan lain. Istilah ini sering disebut dengan *turnover intention*. Robbins & Judge (2008) menjelaskan *turnover intention* sebagai proses pengunduran diri dari perusahaan baik secara sukarela maupun tidak. Menurut Mobley (2011) *turnover intention* adalah sebuah bentuk keinginan karyawan untuk berpindah kerja ke perusahaan lain yang belum terealisasi. Sementara itu Saklit (2017) mengartikan *turnover intention* sebagai keinginan untuk berpindah kerja ke perusahaan lain yang ditandai dengan berkurangnya kehadiran kerja, semakin malas, sering melanggar peraturan perusahaan, tidak patuh kepada atasan dan tidak bertanggung jawab sebagaimana mestinya.

Dari beberapa pendapat ahli tersebut, *turnover intention* dapat diartikan sebagai keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini yang belum terealisasikan.

2.2.5.1. Faktor yang Memengaruhi *Turnover Intention*

Turnover intention dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, menurut Rivai (2012) faktor-faktor yang memengaruhi terjadinya *turnover intention* pada karyawan antara lain:

1. Mengundurkan diri karena tidak betah dan ada tawaran kerja yang lebih menarik di perusahaan lain.
2. Pensiun karena memang sudah waktunya sesuai peraturan perusahaan.
3. Dipecat karena tidak disiplin atau berbuat tindakan yang melanggar aturan perusahaan.
4. Cacat tetap yang dapat mengganggu produksi.
5. Meninggal dunia.

Menurut Mobley (2011) banyak faktor yang menyebabkan karyawan berpindah dari tempat kerjanya, namun faktor-faktor yang paling dominan antara lain adalah:

1. Pengembangan Karir
Adanya sistem pengembangan karir yang baik di dalam suatu perusahaan dapat memengaruhi karyawan untuk berpindah kerja. Semakin baik manajemen dalam memperhatikan pengembangan karir karyawan maka semakin sedikit keinginan karyawan untuk berpindah kerja, begitu pula sebaliknya. Aspek pengembangan karir tersebut meliputi peningkatan prestasi kerja, exposure, kesetiaan pada perusahaan, kesempatan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dan lainnya.
2. Budaya Kerja
Budaya kerja merupakan nilai-nilai atau kebiasaan yang dianut sebuah perusahaan untuk dijadikan pedoman perusahaan demi mencapai tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan. Semakin baik budaya kerja di suatu perusahaan akan menyebabkan semakin kecil keinginan karyawan untuk pindah kerja, begitu juga sebaliknya.

Berdasarkan uraian faktor di atas faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* perlu dipertimbangkan oleh pihak manajemen karena hal ini akan membantu pihak manajemen untuk mengurangi tingkat *turnover* di perusahaan.

2.2.5.2. Indikator yang Memengaruhi *Turnover Intention*

Ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi *turnover intention* di antara nya ada 3 indikator menurut Mobley (2011) yang memengaruhi intensi pindah kerja yaitu:

1. *Pemikiran untuk Meninggalkan Perusahaan (Thought of leaving company)*
Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berpikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini sehingga mengakibatkan tinggi rendahnya intensitas untuk tidak hadir ke tempat bekerjanya.
2. *Keinginan Untuk Mencari Pekerjaan yang Lebih Baik (Desire to look for better job)*
Apabila karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan di luar perusahaannya yang dirasa lebih baik.
3. *Keinginan Untuk Segera Meninggalkan Perusahaan (Desire to leave the company in near future)*
Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, cepat atau lambat akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

Sedangkan indikasi terjadinya *turnover intention* menurut Harnoto (2002) adalah:

1. *Absensi yang meningkat*
Absensi yang meningkat dilakukan oleh karyawan yang berkeinginan untuk pindah kerja. Dalam fase ini tingkat tanggung jawab karyawan sangat kurang dibandingkan sebelumnya.
2. *Mulai malas bekerja*
Karyawan yang ingin berpindah pekerjaan menjadi lebih malas karena orientasi karyawan berfokus pada lokasi lain yang dianggap lebih cocok untuk memenuhi keinginan karyawan tersebut.

3. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja
Berbagai pelanggaran aturan di lingkungan kerja sering dilakukan oleh karyawan yang akan berhenti. Karyawan cenderung lebih sering meninggalkan tempat kerja selama jam kerja, serta berbagai bentuk pelanggaran lainnya.
4. Peningkatan protes terhadap atasan
Karyawan yang ingin berganti pekerjaan lebih cenderung memprotes kebijakan perusahaan kepada atasannya. Materi protes yang disorot biasanya terkait dengan kompensasi atau pengaturan lain yang bertentangan dengan keinginan karyawan.
5. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya
Ini biasanya berlaku untuk karyawan dengan kepribadian positif. Karyawan ini memiliki tingkat tanggung jawab yang tinggi atas tugas yang diberikan kepadanya, dan perilaku positif karyawan ini meningkat secara signifikan, menunjukkan bahwa karyawan tersebut akan keluar.

Dari beberapa indikator *turnover intention* di atas peneliti menggunakan indikator Mobley (2011) dengan indikator *Thought of leaving company, Desire to leave the company in near future, Desire to look for better job.*

2.3 Pengembangan Hipotesis

Sekaran & Bougie (2016) mendefinisikan hipotesis sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis di antara dua atau lebih variabel yang diungkapkan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Hubungan tersebut diperkirakan berdasarkan pada hubungan antar variabel yang ditetapkan dalam kerangka teoritis yang dirumuskan untuk melakukan studi penelitian.

2.3.1 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap *Turnover Intention*.

Perusahaan yang memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk berkembang dengan cara membuat pola karir dan memberikan arahan kepada karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan karena karyawan

merasa ada tujuan karir yang dapat dia capai. Karyawan yang terfasilitasi dalam mencapai tujuan karirnya hingga dia mencapai karirnya akan loyal ke perusahaan sehingga tidak ada pikiran untuk mencari pekerjaan lain atau keinginan untuk berhenti dari perusahaan karena ada karir yang dapat dia capai.

Pada hipotesis pengembangan karir terhadap *turnover intention* ditemukan beberapa penelitian terdahulu, diantaranya penelitian dari Wijaya & Dorris (2021) dan Lo & Fitriani (2020) menghasilkan kesimpulan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berbeda dengan Sebuah studi yang dilakukan oleh Purba & Ruslan (2020), Nurhayati & Rintis (2021), serta Anita, *et al* (2020). Penelitian tersebut menghasilkan kesimpulan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Teori pengembangan karir yang dijadikan acuan dalam penelitian terdahulu yaitu Handoko (2008), Robert Mathis and Jackson (2010), Siagian (2015), dan Weng and Hu (2009). Sedangkan teori *turnover intention* yang dijadikan acuan dalam penelitian terdahulu adalah Ronald Sukwadi (2014), Putrianti (2014), Saklit (2017), Mobley (2011), dan Mobley (1997). Berdasarkan penelitian terdahulu, diduga bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

H₁ : pengembangan karir memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

2.3.2 Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*.

Perasaan yang memiliki beban kerja yang terlalu berlebihan atau lingkungan kerja yang tidak nyaman juga desain pekerjaan yang tidak cocok dengan karyawan tersebut dapat membuat karyawan merasa tertekan dalam bekerja di perusahaan, sehingga dapat muncul keinginan untuk mencari pekerjaan lain atau berpindah dari perusahaan.

Pada hipotesis stres kerja terhadap *turnover intention* ditemukan beberapa penelitian terdahulu, diantaranya penelitian dari Izumi, *et al* (2020); Lo & Fitriani (2020), Elmi, *et al* (2020), Luturlean, *et al* (2020), serta Darmayanti & Wayan (2020) menghasilkan kesimpulan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizana & Faiqoh (2020), Anggiani *et al* (2020), serta Hidayah *et al* (2021) yang menjelaskan bahwa stres kerja sangat berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

Teori stres kerja yang dijadikan acuan dalam penelitian terdahulu yaitu Robbins & Judge (2006), Gibson (2011), Robbins & Judge (2017), Priansa (2017), Mulyadi (2003), Manoppo (2020), dan Nurhendra (2007). Teori *turnover intention* yang dijadikan acuan dalam penelitian terdahulu adalah Kaur, *et al* (2013), Saklit (2017), Mobley (2000), Mbah & Ikemufena (2012), Mobley (2016), Dharma (2013), Kartono (2021), dan Andini (2006). Berdasarkan penelitian terdahulu, diduga bahwa stres kerja memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

H₂ : stress kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

2.3.3 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja.

Perusahaan yang memiliki pengembangan karir yang bagus dapat membantu karyawan di perusahaan untuk mencapai karirnya. Perusahaan yang dapat memfasilitasi karyawan dalam mengembangkan karir akan menciptakan kepuasan dalam diri karyawan tersebut. Karyawan akan merasa pekerjaannya di perusahaan tersebut cocok untuknya karena karirnya yang dapat berkembang.

Pada hipotesis pengembangan karir terhadap kepuasan kerja ditemukan beberapa penelitian terdahulu, diantaranya penelitian dari Endri, *et al* (2021), Miharja, *et al* (2022), Wachyudi, *et al* (2020), Lo & Fitriani (2020), serta Nurhayati & Rintis (2021) menghasilkan kesimpulan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Teori pengembangan karir yang dijadikan acuan dalam penelitian ini adalah Wang & Wanbergh (2017), Dessler (2017), Mondy (2008), Mathis & Jackson (2013), dan Siagian (2015). Teori kepuasan kerja yang dijadikan acuan dalam penelitian terdahulu adalah Supriyanto (2013), Mangkunegara (2016), Hasibuan (2007), Armstrong & Taylor (2014), dan Robbins & Judge (2015). Berdasarkan penelitian terdahulu, diduga bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H₃ : pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.3.4 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Karyawan yang merasa tertekan dalam bekerja akan merasa terganggu dan kurang nyaman dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga dapat mengurangi kinerjanya, jika karyawan tersebut kurang maksimal dalam bekerja maka hasil kerja pun tidak akan bagus dan karyawan akan mendapatkan teguran dari atasan sehingga karyawan tersebut akan merasa tertekan dan mengakibatkan kepuasan karyawan dalam bekerja berkurang.

Pada hipotesis stres kerja terhadap turnover intention ditemukan beberapa penelitian terdahulu, diantaranya penelitian dari Lo & Fitriani (2020), Luturlean, *et al* (2020), Kurniawaty, *et al* (2020), Ayuningtias & Fagar (2020), serta Le & Jessica (2022) menghasilkan kesimpulan bahwa berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi & I Putu (2020) dan Aziz (2020) yang menghasilkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Teori stres kerja yang dijadikan acuan dalam penelitian ini adalah Handoko (2008), Gibson (2011), Robbins & Judge (1940), Robbins & Judge (2006), Robbins & Judge (2017), Gilang, *et al* (2015), dan Luthans (2006). Teori kepuasan kerja yang dijadikan acuan dalam penelitian terdahulu adalah Schemerhorn (2012), Handoko (2008), Armstrong & Taylor (2014), Moradi (2012), Robbins & Judge (1994), Lee, *et al* (2017), dan Hidayanti &

Trisnawati (2016). Berdasarkan penelitian terdahulu, diduga bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H₄ : stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.3.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*.

Karyawan yang merasakan kepuasan kerja akan cenderung betah dan loyal terhadap perusahaan karena karyawan tersebut merasa pekerjaannya di perusahaan itu menyenangkan dan sepadan, sehingga tidak timbul keinginan untuk mencari pekerjaan lain atau keluar dari perusahaan.

Pada hipotesis kepuasan kerja terhadap turnover intention ditemukan beberapa penelitian terdahulu, diantaranya penelitian dari Rahman (2020), Sangkala & Margo (2020), Luturlean, *et al* (2020), Nurhayati & Rintis (2021), dan Maharani, *et al* (2020). Penelitian tersebut menghasilkan kesimpulan kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Teori kepuasan kerja yang dijadikan acuan dalam penelitian ini adalah Robbins & Judge (2013), Moradi (2012), Robbins & Judge (2015), Mueller & Kim (2008), dan Dienhart, *et al* (1992). Teori *turnover intention* yang dijadikan acuan dalam penelitian terdahulu adalah Putrianti (2014), Mbah and Ikemenfuna (2012), Mobley (1997), Mobley (2011), Fox and Fallon (2003). Berdasarkan penelitian terdahulu, diduga bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

H₅ : kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

2.3.6 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap *Turnover Intention* Melalui Kepuasan Kerja.

Karyawan yang memiliki pengembangan karir yang baik di perusahaan akan merasakan kepuasan dalam bekerja karena karyawan akan merasa karirnya dapat terus berkembang di perusahaan sehingga keinginan untuk mencari pekerjaan lain atau keluar dari perusahaan.

Pada hipotesis pengaruh pengembangan karir terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja ditemukan beberapa penelitian terdahulu, diantaranya penelitian dari Lo & Fitriani (2020), Maharani, *et al* (2020), Lataruva & Wiwik (2021), dan Mizan, *et al* (2022) membuktikan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara pengembangan karir terhadap *turnover intention*. Namun penelitian dari Nurhayati & Rintis (2021) menghasilkan kesimpulan yang berbeda, di mana kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan antara pengembangan karir terhadap *turnover intention*.

Teori pengembangan karir yang dijadikan acuan dalam penelitian ini adalah Robert Mathis & Jackson (2010), Siagian (2015), Weng & Hu (2009), Flippo (1996), dan Simamora (2012). Teori *turnover intention* yang dijadikan acuan dalam penelitian terdahulu adalah Saklit (2017), Mobley (1978), Mobley (2011), Ardianto & Bukhori (2021), dan Istiani, *et al* (2017). Teori kepuasan kerja yang dijadikan acuan dalam penelitian terdahulu adalah

Armstrong & Taylor (2014); Robbins & Judge (2015); Dienhart, *et al* (1996); Luthans (2006); dan Handoko (2012).

Persamaan dari penelitian tersebut adalah variabel yang digunakan yaitu pengembangan karir, *turnover intention* dan kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian terdahulu, diduga bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara pengembangan karir terhadap *turnover intention*.
H₆ : kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara pengembangan karir terhadap *turnover intention*.

2.3.7 Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Melalui Kepuasan Kerja.

Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan mengurangi rasa stresnya di perusahaan karena karyawan tersebut masih merasakan kepuasan dalam bekerja, kepuasannya dalam bekerja bisa diakibatkan dari gaji yang diterimanya atau teman kerja dan atasannya yang mendukung sehingga *turnover intention* bisa diminimalisir

Pada hipotesis pengaruh pengembangan karir terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja ditemukan beberapa penelitian terdahulu, diantaranya penelitian dari Izumi, *et al* (2020); Suwandana, *et al* (2021); Lo & Fitriani (2020); dan Nordin, *et al* (2021) membuktikan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi stres kerja terhadap *turnover intention*. Berbeda dengan hasil penelitian Luturlean *et al* (2020) yang menyimpulkan kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan stres kerja terhadap *turnover intention*.

Teori stres kerja yang dijadikan acuan dalam penelitian ini adalah Robbins & Judge (2017), Guchait & Madera (2016), dan Gibson (2011). *Teori turnover intention* yang dijadikan acuan dalam penelitian terdahulu adalah Kaur, *et al* (2013); Lubis & Rodhiyah (2018); Saklit (2017); Dipboye (2018); dan Mbah & Ikemenfuna (2012). Teori kepuasan kerja yang dijadikan acuan dalam penelitian terdahulu adalah Schermerhorn, *et al* (2012), Noermijati & Troena (2016); Armstrong & Taylor (2014); Dipboye (1994); dan Moradi (2012). Berdasarkan penelitian terdahulu, diduga bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara pengembangan karir terhadap *turnover intention*.

H₇ : kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara stres kerja terhadap *turnover intention*.

2.4 Kerangka Pikir

Sekaran & Bougie (2016) mendefinisikan kerangka teoritis sebagai model konseptual yang berkaitan dengan bagaimana seseorang menyusun teori atau menghubungkan secara logis beberapa faktor yang dianggap penting untuk masalah. Teori tersebut mengalir secara logis dari dokumentasi penelitian sebelumnya dalam bidang masalah. Berdasarkan kedua definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kerangka teoritis merupakan model yang membahas hubungan saling ketergantungan antar variabel yang dianggap perlu untuk melengkapi dinamika situasi yang akan diteliti.

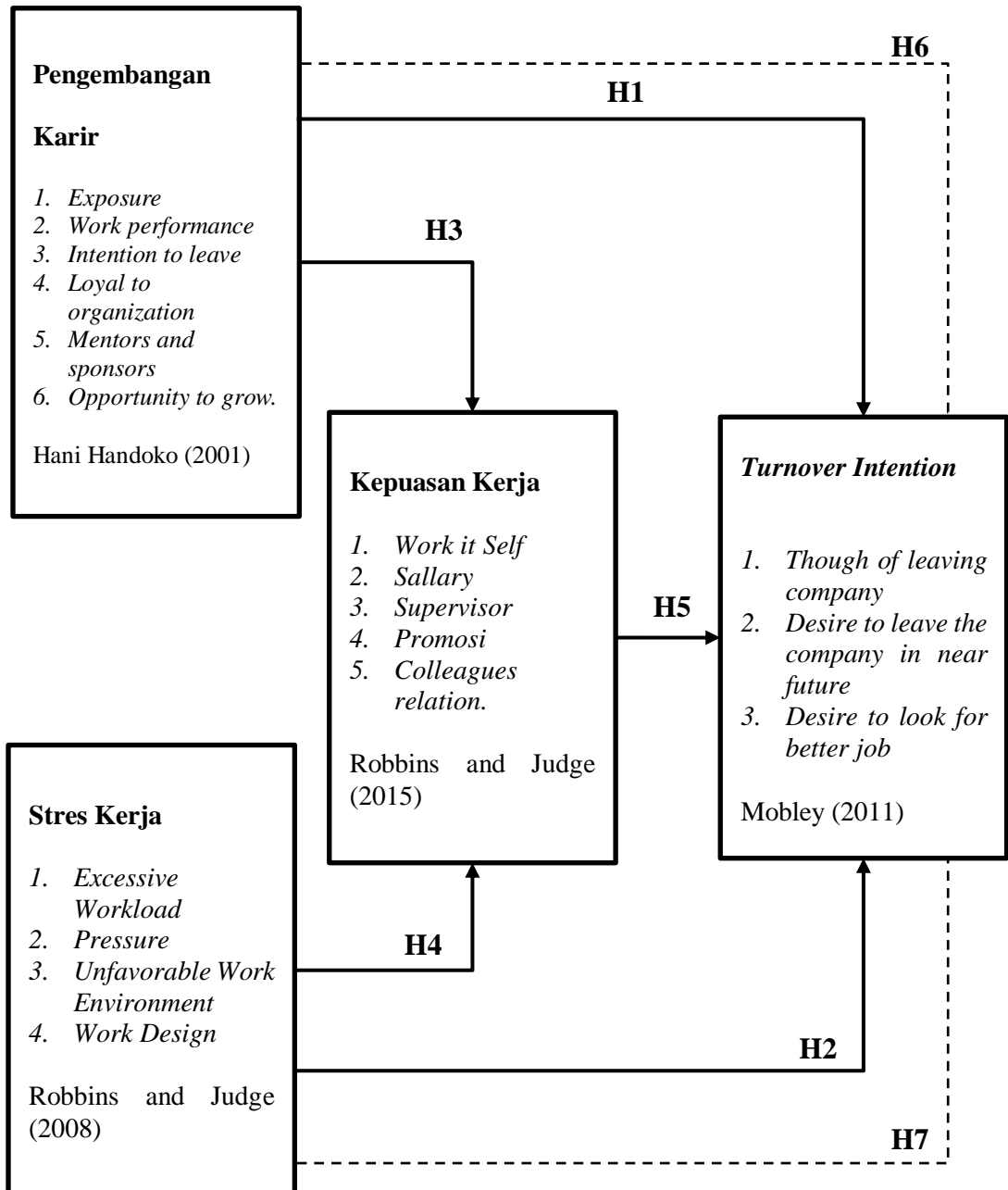
Penelitian ini terdiri dari variabel independen yaitu Pengembangan Karir (X_1) dan Stres Kerja (X_2), variabel dependen yaitu *Turnover Intention* (Y) dan variabel *intervening* yaitu Kepuasan Kerja (Z).

Selain itu, penelitian ini menjelaskan indikator-indikator yang digunakan sesuai dengan teori dari para ahli yang terdapat dari penelitian-penelitian terdahulu.

Berikut merupakan sumber dari penelitian-penelitian terdahulu, yaitu:

1. $X_1 \rightarrow Y$: Purba & Ruslan (2020); Nurhayati & Rintis (2021); dan Anita, *et al* (2020).
2. $X_2 \rightarrow Y$: Izumi, *et al* (2020); Lo & Fitriani (2020); Elmi, *et al* (2020); Luturlean, *et al* (2020); serta Darmayanti & Ni Putu (2020).
3. $X_1 \rightarrow Z$: Endri, *et al* (2021); Miharja, *et al* (2022); Wachyudi, *et al* (2020); Lo & Fitriani (2020); serta Nurhayati & Rintis (2021).
4. $X_2 \rightarrow Z$: Lo & Fitriani (2020); Luturlean, *et al* (2020); Ayuningtias & Fagar (2020); serta Le & Jessica (2022).
5. $Z \rightarrow Y$: Sangkala & Margo (2020); Rahman (2020); serta Maharani, *et al* (2020).
6. $X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$: Lo & Fitriani (2020); Maharani, *et al* (2020); Lataruva & Wiwik (2021); serta Mizan, *et al* (2022).
7. $X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$: Izumi, *et al* (2020); Suwandana, *et al* (2021); Lo & Fitriani (2020); serta Nordin, *et al* (2021).

Berdasarkan dari hasil penelitian-penelitian terdahulu dan teori yang digunakan dalam penelitian, kerangka pikir penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Pikir Penelitian

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Keterangan:

1. c Pengembangan Karir (X_1) dan Stres Kerja (X_2)
2. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Turnover Intention* (Y)
3. Variabel *intervening* yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (Z)

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₁: pengembangan karir memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

H₂: stress kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

H₃: pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H₄: stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H₅: kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

H₆: kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara pengembangan karir terhadap *turnover intention*.

H₇: kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara stres kerja terhadap *turnover intention*.

3. BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Patton (1996) dalam (Sanders *et al.*, 2014) menyebutkan metode kuantitatif merupakan penelitian yang menarik data numerik dan dikumpulkan secara terstruktur dan tervalidasi untuk menguji hubungan antar variabel. Cooper & Pamela (2014) mengatakan bahwa metode kuantitatif merupakan penelitian yang melakukan pengukuran perilaku konsumen, pengetahuan, pendapat, dan sikap.

Rangkaian pertanyaan (berbentuk Kuesioner) dirumuskan untuk mengumpulkan data kuantitatif dalam jumlah besar (Sekaran & Bougie, 2016). Sedangkan Cooper & Pamela (2014) mengatakan bahwa Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang sering digunakan dalam melakukan penelitian.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bertujuan menjelaskan atau memprediksi dan menguji teori atau peristiwa. Pendistribusian Kuesioner dilakukan pada karyawan Hotel Grand Inna Malioboro.

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian berada di Hotel Grand Inna Malioboro yang alamatnya di Jalan Malioboro No. 60 Suryatmajan, Kec. Danurejan, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta. Hotel ini memiliki letak yang

strategis karena berada di pusat wisata kota Yogyakarta serta dekat dengan pusat pertokoan dan pedagang kaki lima yang menjajakan kerajinan khas Yogyakarta.

Fasilitas komunikasi yang bisa digunakan:

Telp: (0274) 566353 - 566322.

Fax: (0274) 563074

E-Mail: sales@grandinnamalioboro.com,
reservation@grandinnamalioboro.com

Web: www.grandinnamalioboro.com

3.2.1 Profil Perusahaan

Hotel Grand Inna Malioboro merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang perhotelan. Hotel Grand Inna Sendiri mulai dibangun sejak tahun 1908 oleh Belanda. Saat itu hotel ini bernama *Grand Hotel De Djokdja* yang berarti Hotel Yogyakarta. Hotel ini mulai beroperasi pada tahun 1911. Pada tahun 1942 Hotel ini sempat dikuasai oleh Jepang dan diganti namanya menjadi *Hotel Asahi* dan saat tahun 1945 akhirnya Indonesia bisa mengambil alih hotel ini dan mengganti namanya menjadi Hotel Merdeka.

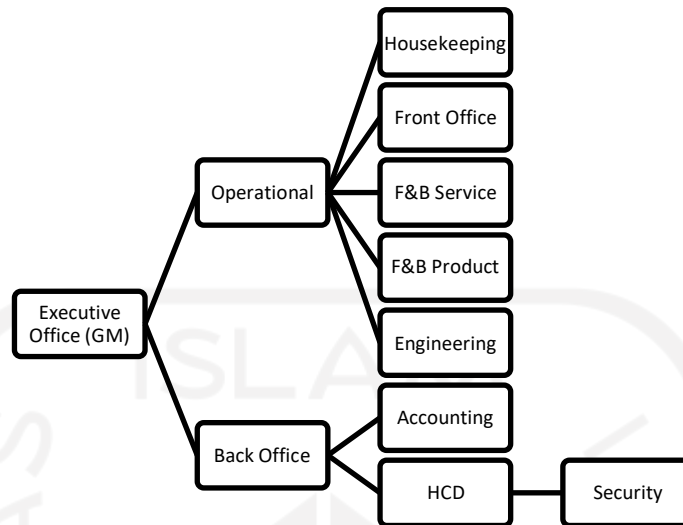
Pada tahun 1946, Yogyakarta menjadi ibu kota Indonesia dan pada saat itu Hotel ini alih fungsikan menjadi kantor kabinet pemerintahan. Pada tahun 1950 pemerintah Indonesia mengganti nama Hotel Merdeka menjadi Hotel Garuda dan pada tahun 1975 pemerintah memberikan kepercayaan kepada PT. Natour untuk menjalankan hotel. Pada tahun 1982, PT Natour

dipercaya oleh pemerintah untuk merenovasi Hotel Garuda. Kelas Hotel ditingkatkan menjadi tiga bintang.

Hotel Natour Garuda yang berstatus BUMN, melakukan upacara percobaan dengan upacara agung *grand opening* pada tanggal 29 Juni 1985. Pada tahun 1987, Hotel Natour Garuda secara resmi dinyatakan oleh pemerintah melalui Departemen Pariwisata, Pos dan Telekomunikasi sebagai hotel bintang tiga. Bersama dengan pengembangan pariwisata cepat di Indonesia, khususnya di Yogyakarta, PT. Natour memperluas hotel dengan menambahkan 120 kamar sehingga secara keseluruhan terdapat 223 kamar. Pada bulan Maret 2001, PT. Natour bergabung dengan PT. Hotel Indonesia, nama hotel diubah menjadi Hotel Inna Garuda yang merupakan kependekan dari Hotel Indonesia Natour Garuda.

3.2.2 Struktur Organisasi

Hotel Inna Garuda dipimpin oleh *executive officer* (GM) yang membawahi dua unit kerja yaitu fungsi operasional dan *back office*. Fungsi operasional terdiri dari lima divisi yaitu: *Housekeeping*, *Front Office*, *F&B Service*, *F&B Product*, *Engineering*. Sedangkan *Back office* membawahi dua divisi yaitu: *Accounting* dan *HCD (Human Capital Development)* di mana HCD membawahi security.



Gambar 3. 1 Struktur Organisasi Hotel Grand Inna Malioboro
 Sumber: Data Primer 2022

3.3 Identitas Variabel Penelitian

Identifikasi variabel penelitian diperlukan untuk mendefinisikan variabel dalam penelitian. Cooper & Bougie (2016) mengartikan variabel sebagai segala sesuatu yang dapat membedakan suatu nilai yang bervariasi. Nilai tersebut dapat bervariasi untuk objek yang sama maupun waktu yang sama dengan objek yang berbeda. Berdasarkan pengertian dari variabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian merupakan suatu simbol dari peristiwa yang dapat diukur dan dinilai. Variabel yang digunakan pada penelitian ini yaitu pengembangan karir (X_1) dan stres kerja (X_2) sebagai variabel independen, *turnover intention* (Y) sebagai variabel dependen, dan stres kerja (Z) sebagai variabel *intervening*.

1. Variabel Independen (X)

Variabel independen menurut Creswell (2016) adalah variabel yang mungkin menyebabkan, memengaruhi, atau berefek pada outcome.

Sedangkan menurut Sekaran & Bougie (2016) menyatakan bahwa variabel independen merupakan variabel yang dapat memengaruhi variabel terikat secara positif maupun negatif. Dalam penelitian ini variabel independennya adalah pengembangan karir dan stres kerja.

2. Variable Dependen (Y)

Variabel dependen menurut Creswell (2016) adalah variabel terikat sebagai hasil dari pengaruh variabel bebas. Sementara itu pengertian dari Sekaran & Bougie (2016) merupakan variabel utama dalam penelitian untuk diselidiki. Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah *turnover intention*.

3. Variabel *Intervening* (Z)

Variabel *intervening* adalah variabel yang berada di antara variabel bebas dan terikat. Menurut Creswell (2016) variabel ini membantu menyampaikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Kepuasan kerja digunakan sebagai variabel intervensi dalam penelitian ini.

3.4 Definisi Operasional Variabel dan Indikator Penelitian.

3.4.1 Pengembangan Karir (X_1)

Menurut Handoko (2001) pengembangan karir adalah peluang karyawan untuk mengembangkan potensinya melalui pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan saat ini serta menjadi alasan mereka untuk tetap memilih pekerjaan tersebut.

Indikator yang digunakan meliputi:

1. Prestasi Kerja (*Work Performance*)
 - a. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
 - b. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efisien.
 - c. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditetapkan.
 - d. Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan.
2. Eksposure (*Exposure*)
 - a. Karyawan dikenal baik oleh atasan.
 - b. Karyawan berusaha membina hubungan baik dengan atasan.
 - c. Karyawan merasa dihargai oleh atasan atas kemampuan yang dimiliki.
3. Kesetiaan Organisasional (*Loyal to Organization*)
 - a. Karyawan puas bekerja di perusahaan.
 - b. Karyawan bangga menjadi bagian dari perusahaan.
 - c. Karyawan mengikuti aturan yang ditetapkan perusahaan.
4. Mentor dan Sponsor (*Mentor and Sponsor*)
 - a. Karyawan akan melaksanakan kepercayaan yang diberikan atasan.
 - b. Atasan memberikan kesempatan karyawan untuk berkonsultasi terkait pekerjaan.
 - c. Atasan memberikan saran terkait pekerjaan terhadap karyawan.

5. Kesempatan untuk berkembang (*Opportunity to Grow*)
 - a. Perusahaan selalu membuka akses kepada karyawan untuk mengembangkan karirnya.
 - b. Perusahaan memberikan karyawan peluang untuk tumbuh melalui program pelatihan khusus.
 - c. Karyawan memiliki kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan terkait pekerjaan.
6. Keinginan untuk berhenti (*Intention to leave*)
 - a. Karyawan merasa dihargai di perusahaan.
 - b. Karyawan merasa ada peluang karir yang jelas.
 - c. Manajemen mendukung ide.

3.4.2 Stres Kerja (X_2)

Menurut Robbins & Judge (2008), stres kerja penjelasan sebagai suatu proses psikologis akibat adanya tekanan lingkungan sekitar.

Indikator yang digunakan meliputi:

1. Beban Kerja yang Berlebihan (*Excessive Workload*)
 - a. Atasan merasa tidak puas atas pekerjaan yang dilakukan karyawan.
 - b. Atasan menuntut karyawan menyelesaikan pekerjaan diluar kemampuannya.
 - c. Atasan memberikan tanggung jawab pekerjaan secara mendadak.
2. Tekanan (*Pressure*)
 - a. Karyawan merasa tidak diapresiasi setelah bekerja melebihi jam kerja normal

- b. Perusahaan tidak menyediakan kompensasi atas pekerjaan tambahan diluar jam kerja.
 - c. Karyawan merasa tidak senang jika harus bekerja lebih lama dari biasanya.
3. Lingkungan kerja yang Tidak Nyaman (*Unfavorable Work Environment*)
- a. Lingkungan kerja kurang kondusif.
 - b. Tata letak tempat kerja tidak mendukung aktivitas kerja.
 - c. Sirkulasi udara ditempat kerja tidak membuat karyawan nyaman.
4. Desain Pekerjaan (*Work Design*)
- a. Karyawan merasa target yang ditetapkan perusahaan tinggi.
 - b. Karyawan merasa beban kerja yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan setiap karyawan.
 - c. Karyawan tidak dibekali keterampilan yang memadai untuk mencapai target yang ditetapkan.

3.4.3 Turnover Intention (Y)

Menurut Mobley (2011), *turnover intention* adalah sebuah bentuk keinginan karyawan untuk berpindah kerja ke perusahaan lain yang belum terealisasi.

Indikator yang digunakan meliputi:

1. Pemikiran untuk meninggalkan perusahaan (*Thought of leaving company*)
 - a. Keinginan keluar dari perusahaan karena beban kerja.

- b. Keinginan keluar dari perusahaan karena imbalan yang diperoleh tidak sepiantasnya.
 - c. Keinginan keluar dari perusahaan karena tidak ada jenjang karir.
 2. Keinginan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik (*Desire to look for better job*)
 - a. Keinginan keluar karena beban kerja berat.
 - b. Keinginan keluar dari perusahaan karena ingin membuka bisnis sendiri.
 - c. Keinginan ingin keluar karena gelisah saat pulang kerumah setelah bekerja.
 3. Keinginan untuk segera meninggalkan perusahaan (*Desire to leave in near future*)
 - a. Keinginan untuk keluar dari pekerjaan karena merasa bosan dengan pekerjaan saat ini.
 - b. Keinginan untuk keluar perusahaan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.
 - c. Keinginan untuk keluar dari perusahaan karena memiliki atasan yang tidak objektif dalam menilai prestasi kerja.

3.4.4 Kepuasan Kerja (Z)

Menurut Robbins & Judge (2008), kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Indikator yang digunakan meliputi:

1. Pekerjaan itu Sendiri (*Work it self*)
 - a. Karyawan memahami bidang pekerjaannya dengan baik.
 - b. Posisi pekerjaan karyawan sesuai dengan latar belakang Pendidikan.
 - c. Penempatan karyawan di perusahaan sudah sesuai dengan kemampuan fisik dan psikologis.
2. Gaji (*Salary*)
 - a. Karyawan merasa besaran gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja yang ditanggung.
 - b. Karyawan merasa gaji yang diberikan sesuai dengan golongan.
 - c. Karyawan merasa gaji yang diberikan mendorong bekerja lebih giat.
3. Supervisi (*Supervision*)
 - a. Atasan telah memberikan arahan kepada karyawan dalam setiap pekerjaan.
 - b. Komunikasi terkait pekerjaan antara atasan dan karyawan terjalin dengan baik.
 - c. Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai arahan.
4. Promosi (*Promotion*)
 - a. Karyawan yang berpengalaman berpotensi untuk dipromosikan.
 - b. Perusahaan melakukan promosi sesuai dengan keahlian yang dimiliki karyawan.
 - c. Karyawan yang memiliki kompetensi cenderung akan mendapatkan promosi lebih cepat.

5. Hubungan dengan Rekan Kerja (*Colleagues relation*)

- a. Karyawan dapat bekerja sama dengan seluruh rekan kerja untuk mencapai target.
- b. Karyawan berteman baik dengan semua rekan kerja.
- c. Karyawan merasa rekan kerja saling menghargai.
- d. Karyawan merasa rekan kerja saling membantu.

3.5 Populasi dan Sampel Penelitian

3.5.1 Populasi

Populasi menurut Supranto (2009) adalah suatu kumpulan objek yang diteliti. Sedangkan menurut Sekaran & Bougie (2016) adalah sekelompok orang maupun peristiwa yang akan diselidiki dalam penelitian. Populasi yang terdapat di Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta sebanyak 123 karyawan.

3.5.2 Sampel Penelitian

Sampel menurut Supranto (2009) adalah bagian dari populasi. Sedangkan menurut Sekaran & Bougie (2016) sampel merupakan sejumlah besar anggota yang dipilih dari populasi. Menurut Bailey dalam Mahmud (2011) menyatakan bahwa penelitian yang menggunakan data statistik, ukuran sampel paling minimum adalah 30. Sampel yang digunakan adalah 34 karyawan Hotel Grand Inna Malioboro.

Hotel Grand Inna Malioboro dipilih sebagai obyek penelitian ini dikarenakan hotel tersebut sudah beroperasi sejak lama. Peneliti ingin mengetahui bagaimana sistem manajemen hotel dapat mengatur

pengembangan karir dan meminimalisir stres kerja yang dirasakan karyawan hotel serta tingkat kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi turnover intention yang ada di hotel, sehingga hotel dapat beroperasi hingga sekarang.

3.5.3 Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sekaran & Bougie (2016) teknik dalam pengambilan sampel adalah sekumpulan item yang dapat dipilih selama tahapan proses sampling. Ada dua teknik pengambilan sampel ketika memutuskan sampel mana yang akan digunakan. Teknik pengambilan sampel tersebut adalah *probability sampling* dan *non-probability sampling*. *Probability sampling* adalah elemen dari populasi yang memiliki probabilitas yang sama untuk dijadikan sebagai subjek sampel. *Non-probability sampling* adalah item dalam populasi tidak memiliki probabilitas yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling* dengan *quota sampling*. Dimana peneliti mencari sampel penelitian, dengan menentukan jumlah awal sampel yang diinginkan untuk diteliti.

3.6 Jenis Data dan Teknik Pengambilan Data

3.6.1 Jenis Data

1. Data Primer

Data primer menurut Sekaran & Bougie (2016) merupakan data yang didapatkan langsung dari pihak pertama. Data primer berasal dari observasi, wawancara, atau survei.

2. Data Sekunder

Data sekunder menurut Sekaran & Bougie (2016) merupakan data yang dikumpulkan oleh pihak lain dengan tujuan pembelajaran. Data ini dapat berasal dari publikasi pemerintah, informasi yang diterbitkan dari perusahaan, website perusahaan atau internet.

3.6.2 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner melalui *google form* kepada responden. Kuesioner menurut Sekaran & Bougie (2016) adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya yang akan diajukan dan dijawab oleh responden. Kuesioner dibuat dengan menggunakan metode skala *likert*. Sekaran & Bougie (2016) mengatakan Skala Likert dirancang untuk menilai sejauh mana responden setuju atau tidak setuju dengan pernyataan pada skala 5 poin. Dengan skala Likert, maka variabel akan diukur dan dijabarkan berdasarkan indikator yang bisa memengaruhi variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Bobot yang digunakan dalam setiap pertanyaan adalah:

Tabel 3. 1 Tabel Skala Likert

Jawaban	Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-ragu (R)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Lanjutan Tabel 3. 1 Tabel Skala Likert

Jawaban	Nilai
Sangat Baik (SB)	5
Baik (B)	4
Cukup (C)	3
Kurang (K)	2
Sangat Kurang (SK)	1

Dalam penelitian ini, skala likert digunakan untuk mengukur indikator variabel variabel stres kerja, pengembangan karir, kepuasan kerja dan *turnover intention*.

3.7 Uji Instrumen Penelitian

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya data kuesioner (Ghozali, 2011). Terdapat beberapa uji validitas yang dapat digunakan dalam mengukur ketepatan data, yaitu:

1. Melakukan korelasi skor pada butir pertanyaan dengan total variabel.
2. Melakukan korelasi bivariante dengan masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk
3. Melakukan uji CFA (*Confirmatory Factor Analysis*)

Pengujian validitas instrumen akan menggunakan uji korelasi *Pearson Product Moment*.

Rumus Uji Korelasi *Pearson Product Moment* menurut Sugiyono (2013) adalah:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

$$r_{xyz} = \frac{n \sum xyz - (\sum x)(\sum y)(\sum z)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}\{n\sum z^2 - (\sum z)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xyz} : Koefisien Korelasi

X : Skor Item

Y : Total Skor

n : Jumlah Subjek

$\sum X$: Jumlah Skor X

$\sum Y$: Jumlah Skor Y

$\sum Z$: Jumlah Skor Z

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menurut Ghozali (2011) merupakan suatu alat ukur yang digunakan untuk mengukur indikator dari variabel pada kuesioner penelitian. Penelitian ini menggunakan uji reliabilitas suatu indikator berupa *Alfa Cronbach*. *Alfa Cronbach* dengan nilai lebih besar dari 0,6 atau 60 persen, maka variabel dinyatakan reliabel. Penelitian ini menggunakan uji reliabilitas berupa *Alfa Cronbach* dengan rumus menurut Ghozali (2011):

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum si^2}{st^2} \right\}$$

Keterangan:

r_i : Reliabilitas Instrumen

k : Mean Kuadrat Antar Subjek

$\sum si^2$: Mean Kuadrat Kesalahan

st^2 : Varians Total

3.8 Metode Analisis

3.8.1 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2011). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas.

Multikolinearitas bisa diketahui dari *tolerance value* atau *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila hasil pengujian memiliki *tolerance value* $\geq 0,10$ atau memiliki $VIF \leq 10$, maka model regresi dinyatakan terbebas dari masalah multikolinearitas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menurut Ghozali (2011) adalah untuk menguji model regresi apakah ditemukan ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Hasil dari pengujian yang menunjukkan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, disebut sebagai homoskedastisitas. Sedangkan hasil pengujian yang menunjukkan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya berbeda, disebut heteroskedastisitas. Penelitian ini menggunakan uji heteroskedastisitas pendekatan grafik dan statistik melalui uji *Glejser*. Uji *Glejser* merupakan pengujian dengan meregresikan data variabel independen dengan harga absolut residual.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Menurut Ghozali (2011) tujuan dari uji normalitas adalah untuk menguji model regresi apakah ditemukan residual atau variabel pengganggu yang memiliki pendistribusian normal. Uji t dan Uji F dapat diasumsikan sebagai nilai residual yang mengikuti distribusi normal. Pengujian normalitas dapat menggunakan salah satu cara dalam mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan analisis *Kolmogorov-Smirnov*. Dalam analisis tersebut mendeteksi distribusi yang mendekati normal dilihat dari *Asymp.Sig (2 tailed)*.

3.8.2 Analisis Regresi Linear

Analisis regresi linier menurut Ghozali (2011) merupakan alat untuk mengukur pengaruh hubungan antar variabel. Selain itu digunakan untuk menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dan independen. Analisis regresi terbagi menjadi dua macam menurut Stockemer (2019) sebagai berikut:

1. Regresi Linear Sederhana

Regresi linier sederhana menurut Siregar (2014) dapat digunakan untuk satu variabel terikat dan satu variabel bebas. Rumus regresi linear sederhana adalah:

$$Y = a + b_1 Z$$

Keterangan:

Y : *Turnover Intention*

a : Variabel bebas

a dan b : konstanta

2. Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda menurut Siregar (2014) dapat digunakan untuk satu variabel terikat dan dua atau lebih variabel bebas. Dalam penelitian ini, analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui *turnover intention* sebagai variabel dependen, pengembangan karir dan stress kerja sebagai variabel independen, dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Persamaan regresi yang terdapat dalam penelitian ini adalah:

1. Regresi Model I

Model regresi I digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh langsung pengembangan karir dan stres kerja terhadap kepuasan kerja.

$$Z = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan:

Z = Kepuasan Kerja

X₁ = Pengembangan Karir

X₂ = Stres Kerja

b₁ & b₂ = Koefisien Regresi

2. Regresi Model II

Model regresi II digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh langsung dari pengembangan karir dan stress kerja terhadap *turnover intention*.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan:

Y = *Turnover Intention*

X₁ = Pengembangan Karir

X₂ = Stres Kerja

b₁ & b₂ = Koefisien Regresi

3.8.3 Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t menurut Ghozali (2011) memberitahu seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Pengujian menggunakan taraf signifikansi 0,05 atau 5 persen. Pengambilan keputusan mengenai hipotesis ditolak atau diterima ditentukan dengan kriteria berikut:

- a. Nilai signifikansi < 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Hal ini diartikan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Nilai signifikansi > 0,05 maka H₀ diterima dan H_a ditolak. Hal ini diartikan bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

2. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang terdapat dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen Ghozali (2011).

Adapun kriteria pengujian Uji F sebagai berikut:

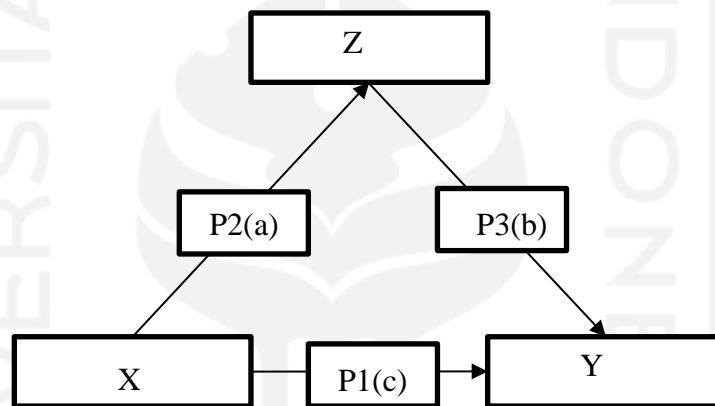
- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara simultan variabel bebas berhubungan dengan variabel terikat.
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya secara simultan variabel bebas tidak berhubungan dengan variabel terikat.

3. Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan variabel independen. Nilai koefisien determinasi antara 0 dan 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Apabila nilai R^2 mendekati 1, maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat besar. Namun jika nilainya mendekati 0, maka variabel independen memiliki keterbatasan dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

3.8.4 Analisis Jalur

Analisis jalur menurut Ghozali (2018) adalah perpanjangan dari analisis linear berganda. Dengan kata lain analisis jalur digunakan untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel berdasarkan dengan landasan teoritis. Penelitian ini menggunakan uji sobel, di mana merupakan pengujian hipotesis dengan *intervening*. Hubungan antar variabel dapat dilihat melalui model penelitian dalam bentuk diagram jalur berikut:



Gambar 3. 2 Uji Sobel
Sumber: Ghozali (2018)

Keterangan:

X : Pengembangan Karir dan Stres Kerja (Variabel Independen)

Z : Kepuasan Kerja (Variabel *Intervening*)

Y : *Turnover Intention* (Variabel Dependen)

P1 (c) : Koefisien pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

P2 (a) : Koefisien pengaruh variabel independen terhadap variabel *intervening*

P3 (b) : Koefisien pengaruh variabel *intervening* terhadap variabel dependen

4. BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan pengaruh pengembangan karir dan stres kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada karyawan Hotel Grand Inna Malioboro. Kuesioner ini disebar kepada 34 responden, dengan jumlah pengembalian kuesioner seutuhnya (34 buah). Pembahasan meliputi uraian karakteristik responden, variabel penelitian, pengujian regresi, dan analisis jalur. Teknik yang digunakan dalam mengolah data adalah *software* SPSS 25.

4.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

4.1.1 Hasil Uji Validitas

Uji Validitas menurut Ghozali (2011) merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya data kuesioner. Penelitian ini menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner. Pengujian validitas dihitung berdasarkan item dengan korelasi masing-masing skor item dengan skor variabel dan dihitung dengan bantuan *software* SPSS 25.

Tabel 4. 1 Distribusi Pernyataan Berdasarkan Variabel

No	Variabel	Jumlah
1	Pengembangan Karir	19
2	Stres Kerja	12
3	<i>Turnover Intention</i>	9
4	Kepuasan Kerja	16
Total Pernyataan		56

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Setiap item pertanyaan diuji dengan menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment* yang membandingkan r_{hitung} dan r_{tabel} . Dalam

penelitian ini perhitungan menggunakan signifikansi sebesar 5 persen dan penelitian ini menunjukkan $r_{\text{tabel}} = 0.339$ yang didapatkan dari tabel statistik r_{tabel} . Instrumen penelitian akan menunjukkan keterangan valid apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Apabila nilai r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} maka instrumen penelitian dinyatakan tidak valid.

Tabel 4. 2 Hasil Analisis Uji Validitas Pengembangan Karir (X₁)

No.	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0,624	0,339	Valid
2.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efisien	0,596	0,339	Valid
3.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditetapkan dengan baik	0,649	0,339	Valid
4.	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan	0,804	0,339	Valid
5.	Saya dikenal baik dengan atasan	0,638	0,339	Valid
6.	Saya berusaha membina hubungan baik dengan atasan	0,710	0,339	Valid
7.	Saya merasa dihargai oleh atasan atas kemampuan yang saya miliki	0,672	0,339	Valid
8.	Saya puas bekerja di perusahaan ini	0,779	0,339	Valid
9.	Saya bangga menjadi bagian dari perusahaan	0,727	0,339	Valid
10.	Saya mengikuti aturan yang ditetapkan oleh perusahaan	0,702	0,339	Valid
11.	Saya akan melaksanakan kepercayaan yang diberikan atasan kepada saya	0,660	0,339	Valid
12.	Atasan memberikan kesempatan karyawan untuk berkonsultasi terkait pekerjaan	0,774	0,339	Valid
13.	Atasan memberikan saran terkait pekerjaan kepada karyawannya	0,750	0,339	Valid
14.	Perusahaan membuka akses kepada karyawan untuk mengembangkan karir	0,770	0,339	Valid
15.	Perusahaan memberikan karyawan peluang untuk tumbuh melalui program pelatihan khusus	0,818	0,339	Valid
16.	Saya memiliki kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan terkait pekerjaan	0,632	0,339	Valid
17.	Saya merasa dihargai di perusahaan	0,709	0,339	Valid
18.	Saya merasa ada peluang karir yang jelas	0,660	0,339	Valid
19.	Manajemen mendukung ide dari karyawan	0,647	0,339	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2022 (Lampiran 4, hal 209)

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, dapat diamati keseluruhan item kuesioner variabel pengembangan karir (X_1) terbukti valid, dikarenakan r_{hitung} lebih besar dari

r_{tabel} .

Tabel 4. 3 Hasil Analisis Uji Validitas Stres Kerja (X_2)

No.	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	Atasan merasa tidak puas atas pekerjaan yang dilakukan karyawan	0,602	0,339	Valid
2.	Atasan menuntut karyawan menyelesaikan pekerjaan di luar kemampuannya	0,698	0,339	Valid
3.	Atasan memberikan tanggung jawab pekerjaan secara mendadak	0,546	0,339	Valid
4.	Saya merasa tidak diapresiasi setelah bekerja melebihi jam kerja normal	0,664	0,339	Valid
5.	Perusahaan tidak menyediakan kompensasi atas pekerjaan tambahan di luar jam kerja	0,858	0,339	Valid
6.	Saya merasa tidak senang jika harus bekerja lebih lama dari biasanya	0,501	0,339	Valid
7.	Lingkungan kerja kurang kondusif	0,801	0,339	Valid
8.	Layout (tata letak) tempat kerja tidak mendukung aktivitas kerja	0,855	0,339	Valid
9.	Sirkulasi udara di tempat kerja tidak membuat saya nyaman	0,817	0,339	Valid
10.	Saya merasa target yang ditetapkan perusahaan tinggi	0,492	0,339	Valid
11.	Saya merasa beban kerja yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan setiap karyawan	0,828	0,339	Valid
12.	Karyawan tidak dibekali keterampilan yang memadai untuk mencapai target yang ditetapkan	0,752	0,339	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2022 (Lampiran 4, hal 218)

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, dapat diamati keseluruhan item kuesioner variabel stres kerja (X_2) terbukti valid, dikarenakan r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

Tabel 4. 4 Hasil Analisis Uji Validitas *Turnover Intention* (Y)

No.	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	Saya berniat keluar dari perusahaan karena beban kerja yang berat	0,690	0,339	Valid
2.	Saya berniat keluar dari perusahaan karena imbalan yang diperoleh tidak sepiantasnya	0,617	0,339	Valid
3.	Saya merasa jenjang karir saya di perusahaan ini terbatas	0,661	0,339	Valid
4.	Saya berniat keluar dari perusahaan karena beban kerja yang berat	0,767	0,339	Valid
5.	Saya berpikir untuk memulai atau membuka bisnis sendiri	0,468	0,339	Valid
6.	Saya gelisah saat pulang ke rumah setelah bekerja	0,468	0,339	Valid

Lanjutan Tabel 4. 4 Hasil Analisis Uji Validitas Turnover Intention (Y)

No.	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
7.	Saya merasa bosan dengan pekerjaan saat ini	0,804	0,339	Valid
8.	Saya mencari informasi mengenai pekerjaan lain	0,491	0,339	Valid
9.	Saya memiliki atasan yang tidak objektif dalam menilai prestasi kerja	0,491	0,339	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2022 (Lampiran 4, hal 222)

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, dapat diamati keseluruhan item kuesioner variabel *turnover intention* (Y) terbukti valid, dikarenakan r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

Tabel 4. 5 Hasil Analisis Uji Validitas Kepuasan Kerja (Z)

No.	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1.	Saya memahami bidang pekerjaan dengan baik	0,480	0,339	Valid
2.	Posisi pekerjaan saya saat ini sesuai dengan latar belakang pendidikan saya	0,421	0,339	Valid
3.	Penempatan karyawan di perusahaan sudah sesuai dengan kemampuan fisik dan psikologis	0,745	0,339	Valid
4.	Saya merasa bahwa besaran gaji yang diterima telah sesuai dengan beban kerja yang ditanggung	0,782	0,339	Valid
5.	Saya merasa gaji yang diberikan sesuai dengan golongan	0,635	0,339	Valid
6.	Saya merasa gaji yang diberikan mendorong saya bekerja lebih giat	0,726	0,339	Valid
7.	Atasan telah memberikan arahan kepada karyawan dalam setiap pekerjaan	0,753	0,339	Valid
8.	Komunikasi terkait pekerjaan antara atasan dan karyawan terjalin dengan baik	0,674	0,339	Valid
9.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai arahan	0,736	0,339	Valid
10.	Karyawan yang berpengalaman berpotensi untuk dipromosikan	0,832	0,339	Valid
11.	Perusahaan melakukan promosi sesuai dengan keahlian yang dimiliki karyawan	0,766	0,339	Valid
12.	Karyawan yang memiliki kompetensi cenderung akan mendapatkan promosi lebih cepat	0,768	0,339	Valid
13.	Saya dapat bekerja sama dengan seluruh karyawan untuk mencapai target kerja	0,410	0,339	Valid
14.	Saya berteman baik dengan semua rekan kerja	0,385	0,339	Valid
15.	Saya merasa seluruh karyawan saling menghargai	0,606	0,339	Valid
16.	Saya merasa seluruh karyawan saling membantu	0,604	0,339	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2022 (Lampiran 4, hal 226)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, dapat diamati keseluruhan item kuesioner variabel kepuasan kerja (Z) terbukti valid, dikarenakan r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

4.1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menurut Ghazali (2011) merupakan suatu alat ukur yang digunakan untuk mengukur indikator dari variabel pada kuesioner penelitian. Penelitian ini menggunakan uji reliabilitas suatu indikator berupa *Alfa Cronbach*. Apabila nilai *Alfa Cronbach* di atas 0,6 maka variabel dikatakan reliabel. Sementara itu jika nilai *Alfa Cronbach* di bawah 0,6 maka variabel dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai <i>Cronbach Alfa</i>	Sig.	Keterangan
1	Pengembangan Karir (X_1)	0,937	>0,6	Reliabel
2	Stres Kerja (X_2)	0,908	>0,6	Reliabel
3	<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,782	>0,6	Reliabel
4	Kepuasan Kerja (Z)	0,906	>0,6	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2022 (Lampiran 5, hal 235)

Dari hasil uji reliabilitas yang ditunjukkan pada tabel 4.6, variabel pengembangan karir, stres kerja, *turnover intention*, dan kepuasan kerja memiliki nilai *Cronbach Alfa* lebih besar dari nilai signifikansi yaitu 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan variabel pengembangan karir, stres kerja, *turnover intention*, dan kepuasan kerja dinyatakan reliabel.

4.2 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menurut Ghazali (2011) merupakan suatu alat analisis yang digunakan untuk membantu menyajikan gambaran terkait data hasil penelitian.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

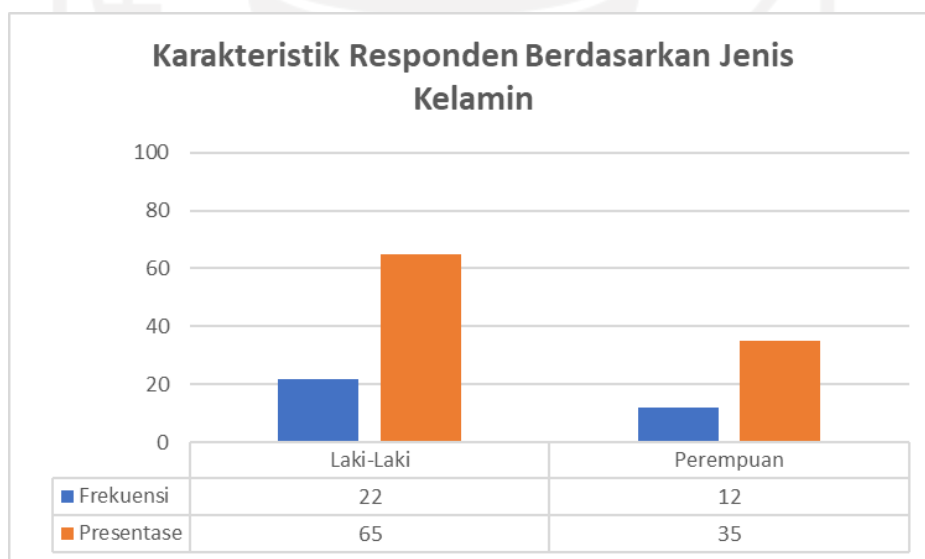
Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari 34 responden, didapatkan data tentang jenis kelamin responden. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin seperti terlihat pada Tabel 4.7.

Tabel 4. 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Presentase
Laki-Laki	22	65
Perempuan	12	35
Jumlah	34	100

Sumber: Data Primer diolah, 2022 (Lampiran 2, hal 219)

Kategori responden berdasarkan jenis kelamin terdiri dari dua kategori yang dapat dilihat pada Gambar 4.1 dalam bentuk diagram.



Gambar 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan Tabel 4.7 dan Gambar 4.1 menjelaskan bahwa responden laki-laki berjumlah 22 orang dan responden perempuan berjumlah 14 orang. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas

karyawan yang bekerja di Hotel Grand Inna Malioboro adalah laki-laki.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

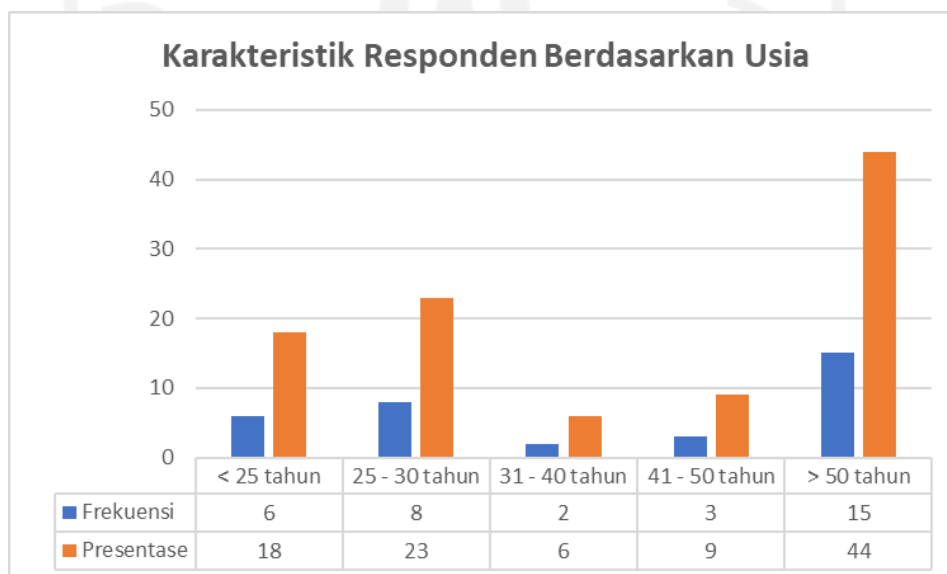
Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari 34 responden, didapatkan data tentang usia responden penelitian. Karakteristik usia responden penelitian dapat dilihat melalui Tabel 4.8.

Tabel 4. 8 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Presentase
< 25 tahun	6	18
25 - 30 tahun	8	23
31 - 40 tahun	2	6
41 - 50 tahun	3	9
>50 tahun	15	44
Jumlah	34	100

Sumber: Data Primer diolah, 2022 (Lampiran 2, hal 219)

Kategori responden berdasarkan usia terdiri dari lima kategori yang dapat dilihat pada Gambar 4.2 dalam bentuk diagram.



Gambar 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan Tabel 4.8 dan Gambar 4.2 menjelaskan bahwa responden dominan berusia lebih dari 50 tahun dengan persentase 44 persen. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta tergolong dalam usia yang masih produktif.

3. Karakter Responden Berdasarkan Status Pernikahan

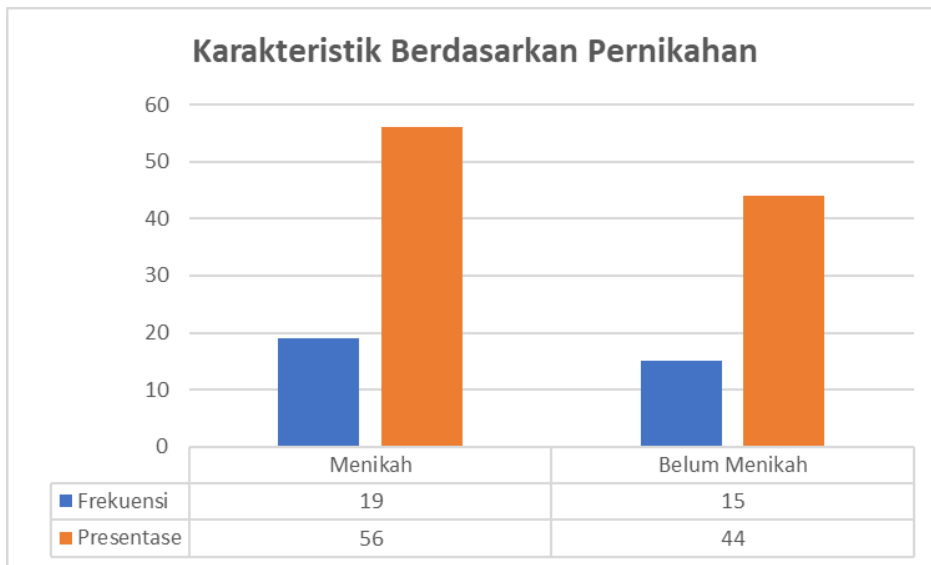
Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari 34 responden, didapatkan data tentang status pernikahan responden penelitian. Karakteristik status pernikahan responden penelitian dapat dilihat pada tabel 4.9.

Tabel 4. 9 Karakteristik Berdasarkan Pernikahan

Status Pernikahan	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Presentase
Menikah	19	56
Belum Menikah	15	44
Jumlah	34	100

Sumber: Data Primer diolah, 2022 (Lampiran 2, hal 219)

Kategori responden berdasarkan status pernikahan terdiri dari dua kategori yang dapat dilihat pada Gambar 4.3 dalam bentuk diagram.



Gambar 4. 3 Karakteristik Berdasarkan Pernikahan

Berdasarkan Tabel 4.9 dan Gambar 4.3 menjelaskan bahwa sebanyak 19 dari 34 responden sudah memiliki status pernikahan dan sebanyak 15 responden belum menikah. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di Hotel Grand Inna Malioboro sudah menikah.

4. Karakter Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

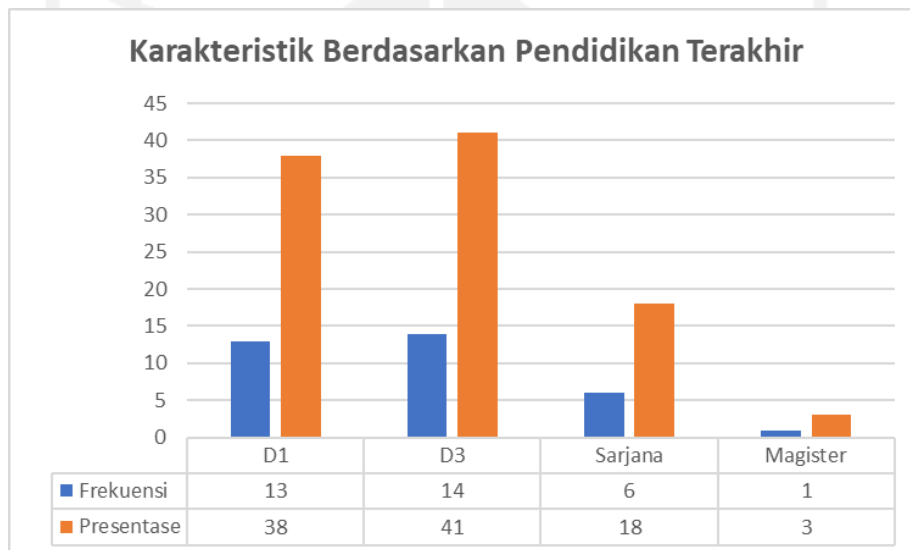
Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari 34 responden, didapatkan data tentang pendidikan terakhir responden penelitian. Karakteristik pendidikan terakhir responden penelitian dapat dilihat pada tabel 4.10.

Tabel 4. 10 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Presentase
D1	13	38
D3	14	41
Sarjana	6	18
Magister	1	3
Total	34	100

Sumber: Data Primer diolah, 2022 (Lampiran 2, hal 219)

Kategori responden menurut tingkat pendidikan tertinggi terdiri dari empat kategori yang ditunjukkan secara grafis pada Gambar 4.4.



Gambar 4. 4 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan Tabel 4.10 dan Gambar 4.4 menjelaskan bahwa responden dominan memiliki riwayat pendidikan terakhir D3 dengan jumlah 14 orang atau sebesar 41 persen. Hal tersebut menunjukkan bahwa Hotel Grand Inna Malioboro memiliki sumber daya yang mumpuni dalam menjalankan pekerjaan sesuai bidangnya.

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

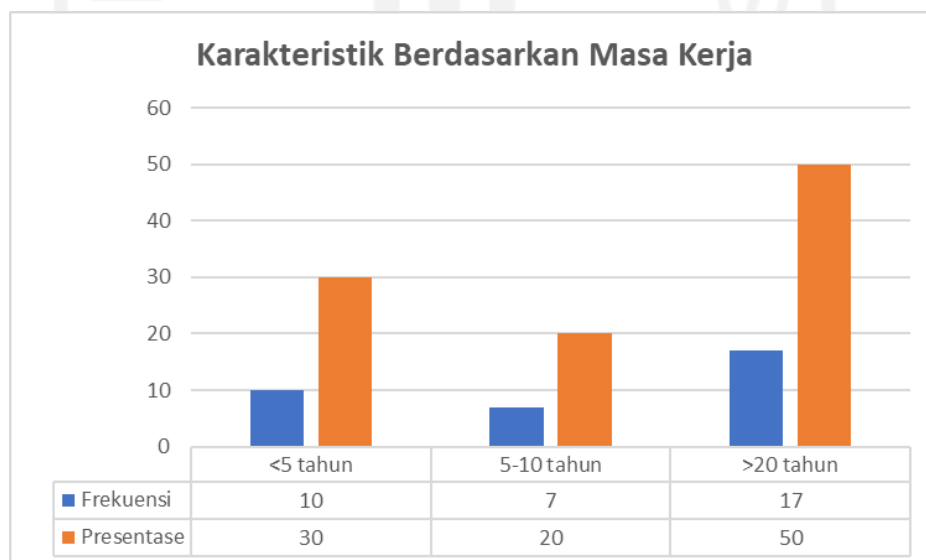
Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari 34 responden, didapatkan data tentang masa kerja responden penelitian. Karakteristik masa kerja responden penelitian dapat dilihat pada Tabel 4.11.

Tabel 4. 11 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Presentase
<5 tahun	10	30
5-10 tahun	7	20
>20 tahun	17	50
Total	34	100

Sumber: Data Primer diolah, 2022 (Lampiran 2, hal 219)

Kategori responden menurut masa kerja terdiri dari tiga kategori yang ditunjukkan secara grafis pada Gambar 4.5 dalam bentuk diagram.



Gambar 4. 5 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan Tabel 4.11 dan Gambar 4.5 menjelaskan bahwa responden dominan berada pada masa kerja lebih dari 20 tahun dengan jumlah 17 responden atau setara dengan 50 persen. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah lama berkontribusi di perusahaan.

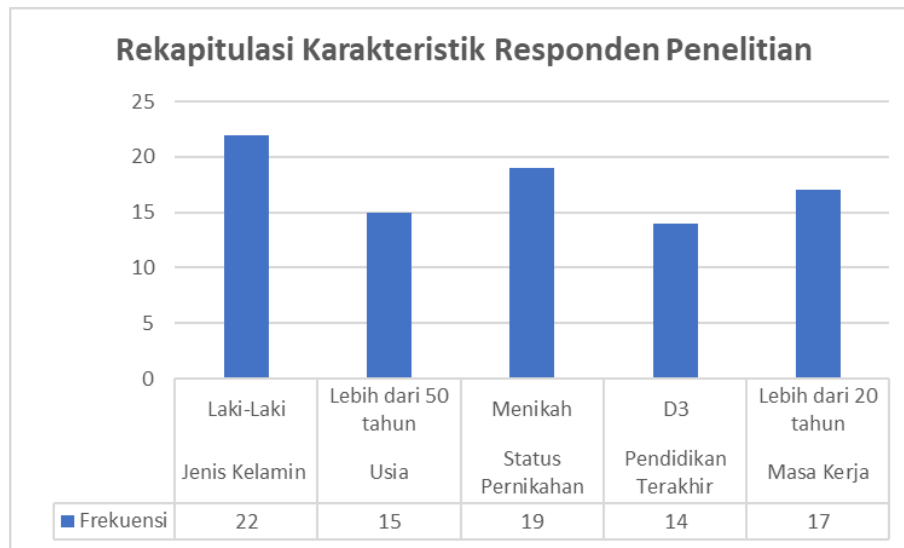
Berdasarkan karakteristik-karakteristik responden penelitian tersebut, berikut tabel 4.12 yang berupa rangkuman terkait karakteristik responden guna untuk mempermudah pemahaman.

Tabel 4. 12 Rekapitulasi Karakteristik Responden Penelitian

No	Karakteristik	Karakteristik Dominan	Frekuensi	Presentase
1	Jenis Kelamin	Laki-Laki	22	65
2	Usia	Lebih dari 50 tahun	15	44
3	Status Pernikahan	Menikah	19	56
4	Pendidikan Terakhir	D3	14	41
5	Masa Kerja	Lebih dari 20 tahun	17	50

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.12 berikut rekapitulasi demografis dari lima kategori pada Gambar 4.6 dalam bentuk diagram.



Gambar 4. 6 Rekapitulasi Karakteristik Responden Penelitian

Berdasarkan Tabel 4.12 dan Gambar 4.6 menjelaskan bahwa responden dominan berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 22 orang, usia dominan lebih dari 50 tahun dengan jumlah 15 orang, status pernikahan dominan menikah dengan jumlah 19 orang, pendidikan terakhir dominan adalah D3 dengan jumlah 14 orang, dan masa kerja dominan sudah lebih dari 20 tahun dengan jumlah 17 orang.

4.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis statistik deskriptif menurut Ghazali (2011) bertujuan untuk menyajikan data dengan tampilan yang baik dalam mendeskripsikan variabel dalam suatu penelitian. Di mana dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah pengembangan karir, stres kerja, kepuasan kerja dan *turnover intention*.

$$\text{Interval} = \frac{(\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum})}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{(5-1)}{5} = 0,80$$

Tabel 4. 13 Kategori Kelas Interval

Interval	Kategori
1,00 s/d 1,80	Sangat Rendah
1,81 s/d 2,61	Rendah
2,62 s/d 3,42	Cukup
3,43 s/d 4,23	Baik
4,24 s/d 5,00	Sangat Baik

Sumber: Data Primer diolah, 2022

1. Pengembangan Karir (X_1)

Berikut merupakan penilaian responden variabel pengembangan karir pada Hotel Grand Inna Malioboro dalam Tabel 4. 14

Tabel 4. 14 Distribusi Jawaban Responden Terkait Pengembangan Karir

No	Pernyataan	Mean	Kategori
Prestasi Kerja			
1	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	4.32	Sangat Baik
2	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efisien.	4.29	Sangat Baik
3	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditetapkan.	4.18	Baik
4	Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan.	4.38	Sangat Baik
Mean		4.29	Sangat Baik
Eksposur			
5	Karyawan dikenal baik oleh atasan.	4.21	Baik
6	Karyawan berusaha membina hubungan baik dengan atasan.	4.41	Sangat Baik
7	Karyawan merasa dihargai oleh atasan atas kemampuan yang dimiliki.	4.12	Baik
Mean		4.25	Sangat Baik

Sumber: Data Primer diolah, 2022 (Lampiran 3, hal 220)

Lanjutan Tabel 4. 14 Distribusi Jawaban Responden Terkait Pengembangan Karir

Kesetiaan Organisasi			
8	Karyawan puas bekerja di perusahaan.	4.12	Baik
9	Karyawan bangga menjadi bagian dari perusahaan.	4.32	Sangat Baik
10	Karyawan mengikuti aturan yang ditetapkan perusahaan.	4.44	Sangat Baik
Mean		4.29	Sangat Baik
Mentor dan Sponsor			
11	Karyawan akan melaksanakan kepercayaan yang diberikan atasan.	4.47	Sangat Baik
12	Atasan memberikan kesempatan karyawan untuk berkonsultasi terkait pekerjaan.	4.26	Sangat Baik
13	Atasan memberikan saran terkait pekerjaan terhadap karyawan.	4.18	Baik
Mean		4.30	Sangat Baik
Kesempatan untuk berkembang			
14	Perusahaan selalu membuka akses kepada karyawan untuk mengembangkan karirnya.	3.94	Baik
15	Perusahaan memberikan karyawan peluang untuk tumbuh melalui program pelatihan khusus.	3.91	Baik
16	Karyawan memiliki kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan terkait pekerjaan.	4.15	Baik
Mean		4.00	Baik
Permintaan Berhenti			
17	Karyawan merasa dihargai di perusahaan.	4.09	Baik
18	Karyawan merasa ada peluang karir yang jelas.	3.68	Baik
19	Manajemen mendukung ide.	3.59	Baik
Mean		3.78	Baik
Pengembangan Karir		4.15	Baik

Sumber: Data Primer diolah, 2022 (Lampiran 3, hal 220)

Berdasarkan Tabel 4. 14 di atas, didapatkan kesimpulan bahwa penilaian pengembangan karir (X_1) menunjukkan rata- rata skor 4,15 yang berada di interval (3,43 s/d 4,23) sehingga masuk dalam kategori “Baik”.

Penilaian tertinggi dalam variabel pengembangan karir (X_1) terdapat pada indikator mentor dan sponsor sebesar 4,30. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Hotel Grand Inna Malioboro memiliki persepsi yang baik terhadap pengembangan karir apabila atasan mampu memberikan

kepercayaan kepada karyawan, memberikan kesempatan karyawan untuk berkonsultasi terkait pekerjaan, dan memberikan saran terkait pekerjaan kepada karyawan.

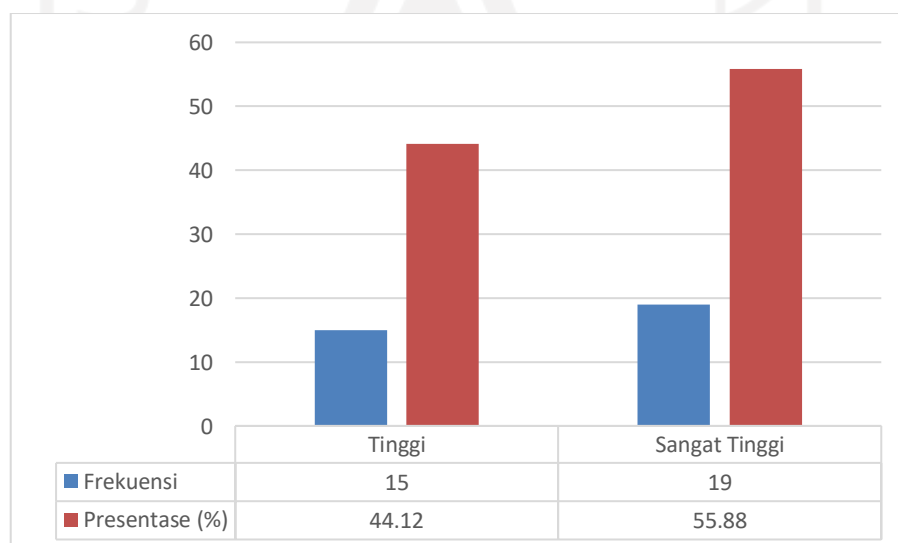
Dari penjelasan tersebut dapat menghasilkan data frekuensi variabel pengembangan karir (X_1) dalam Tabel 4. 15 Hasil Analisis Frekuensi Pengembangan Karir Tabel 4. 15

Tabel 4. 15 Hasil Analisis Frekuensi Pengembangan Karir

Range	Kategori	Frekuensi	Presentase
1 – 19	Sangat Kurang	0	0.00%
20 – 38	Kurang	0	0.00%
39 – 57	Cukup	0	0.00%
58 – 76	Tinggi	15	44.12%
77 – 95	Sangat Tinggi	19	55.88%
Pengembangan Karir		34	100.00%

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Pada Tabel 4. 15 dapat diketahui bahwa frekuensi dominan pada variabel pengembangan karir Sangat Tinggi sebanyak 19 orang. Data hasil analisis dalam Tabel 4. 15 dapat dilihat melalui diagram berikut:



Gambar 4. 7 Hasil Analisis Frekuensi Variabel Pengembangan Karir

Berdasarkan hasil analisis frekuensi dari 34 responden penelitian, terdapat 15 responden yang memiliki jawaban terkait pengembangan karir yang tinggi dan 19 responden memiliki jawaban terkait pengembangan karir yang sangat tinggi. Dengan frekuensi dominan Sangat Tinggi, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan Hotel Grand Inna Malioboro memiliki tingkat pengembangan karir yang sangat tinggi.

2. Stres Kerja (X_2)

Berikut merupakan penilaian responden variabel stres kerja pada Hotel Grand Inna Malioboro dalam Tabel 4. 16

Tabel 4. 16 Distribusi Jawaban Responden Terkait Stres Kerja

No	Pernyataan	Mean	Kategori
<i>Excessive Workload</i>			
1	Atasan selalu merasa tidak puas atas pekerjaan yang dilakukan karyawan.	2.09	Rendah
2	Atasan menuntut karyawan menyelesaikan pekerjaan di luar kemampuannya.	2.15	Rendah
3	Atasan sering memberikan tanggung jawab pekerjaan secara mendadak.	2.82	Cukup
Mean		2.35	Rendah
<i>Pressure</i>			
4	Karyawan merasa tidak diapresiasi setelah bekerja melebihi jam kerja normal.	2.65	Cukup
5	Perusahaan tidak menyediakan kompensasi atas pekerjaan tambahan di luar jam kerja.	2.65	Cukup
6	Karyawan merasa tidak senang jika harus bekerja lebih lama dari biasanya.	2.12	Rendah
Mean		2.47	Rendah
<i>Unfavorable Work Environment</i>			
7	Lingkungan kerja kurang kondusif.	2.15	Rendah
8	Tata letak tempat kerja tidak mendukung aktivitas kerja.	2.24	Rendah
9	Sirkulasi udara di tempat kerja tidak membuat karyawan nyaman.	2.21	Rendah
Mean		2.20	Rendah

Sumber: Data Primer diolah, 2022 (Lampiran 3, hal 223)

Lanjutan Tabel 4. 16 Distribusi Jawaban Responden Terkait Stres Kerja

<i>Work Design</i>			
10	Karyawan merasa target yang ditetapkan perusahaan terlalu tinggi.	2.35	Rendah
11	Karyawan merasa beban kerja yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan setiap karyawan.	2.44	Rendah
12	Karyawan tidak dibekali keterampilan yang memadai untuk mencapai target yang ditetapkan.	2.32	Rendah
Mean		2.37	Rendah
Stres Kerja		2.35	Rendah

Sumber: Data Primer diolah, 2022 (Lampiran 3, hal 223)

Berdasarkan Tabel 4. 16 di atas, didapatkan kesimpulan bahwa penilaian stres kerja (X_2) menunjukkan rata-rata skor 2,35 yang berada di interval (1,81 s/d 2,61) sehingga masuk dalam kategori Rendah.

Penilaian tertinggi dalam variabel stres kerja (X_2) terdapat pada indikator *pressure* sebesar 2,47. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Hotel Grand Inna Malioboro memiliki persepsi yang tinggi terhadap stres kerja apabila karyawan dalam bekerja tidak diapresiasi setelah bekerja melebihi jam kerja normal, juga tidak mendapatkan kompensasi tambahan diluar jam kerja, dan tidak senang jika harus bekerja lebih lama dari biasanya.

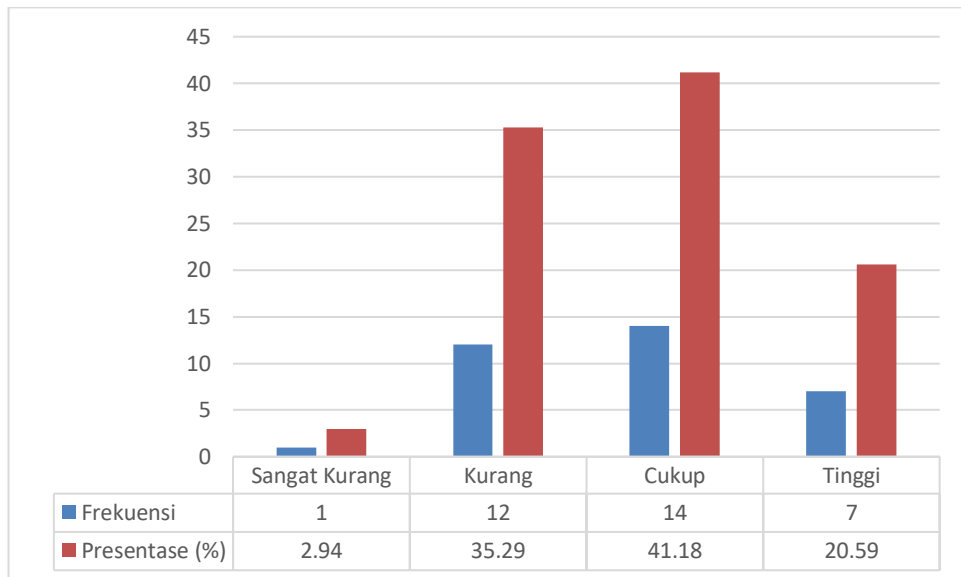
Dari penjelasan tersebut dapat menghasilkan data frekuensi variabel stres kerja (X_2) dalam Tabel 4. 17

Tabel 4. 17 Hasil Analisis Frekuensi Stres Kerja

Range	Kategori	Frekuensi	Presentase
1 -12	Sangat Kurang	1	2.94%
13 – 24	Kurang	12	35.29%
25 – 36	Cukup	14	41.18%
37 – 48	Tinggi	7	20.59%
49 – 60	Sangat Tinggi	0	0.00%
Stres Kerja		34	100.00%

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Pada Tabel 4. 17 dapat diketahui bahwa frekuensi dominan pada variabel stres kerja “Cukup” sebanyak 14 orang. Data hasil analisis dalam Tabel 4. 17 dapat dilihat melalui diagram berikut:



Gambar 4. 8 Hasil Analisis Frekuensi Variabel Stres Kerja

Berdasarkan hasil analisis frekuensi dari 34 responden penelitian, terdapat 1 responden yang memiliki jawaban terkait stres kerja yang sangat kurang, 12 responden yang memiliki jawaban terkait stres kerja yang kurang, 14 responden yang memiliki jawaban terkait stres kerja yang cukup, dan 7 responden yang memiliki jawaban terkait stres kerja yang tinggi. Dengan frekuensi dominan “Cukup”, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan Hotel Grand Inna Malioboro memiliki tingkat stres kerja yang cukup.

3. Turnover Intention (Y)

Berikut merupakan penilaian responden variabel *turnover intention* pada Hotel Grand Inna Malioboro dalam Tabel 4. 18

Tabel 4. 18 Distribusi Jawaban Responden Terkait *Turnover Intention*

No	Pernyataan	Mean	Kategori
<i>Thought of Leaving Company</i>			
1	Keinginan keluar dari perusahaan karena beban kerja.	1.82	Rendah
2	Keinginan keluar dari perusahaan karena imbalan yg diperoleh tidak sepantasnya	1.88	Rendah
3	Keinginan keluar dari perusahaan karena jenjang karir terbatas	2.56	Rendah
Mean		2.09	Rendah
<i>Desire to Leave the Company in Near Future</i>			
4	Keinginan keluar dari perusahaan karena beban kerja yang berat	1.88	Rendah
5	Keinginan keluar dari perusahaan karena ingin membuka bisnis sendiri	2.97	Cukup
6	Keinginan keluar dari perusahaan karena merasa tidak tenang saat bekerja	1.82	Rendah
Mean		2.23	Rendah
<i>Desire to Look for Better Job</i>			
7	Keinginan keluar dari perusahaan karena merasa bosan dengan pekerjaan saat ini	2.12	Rendah
8	Keinginan keluar dari perusahaan dengan mencari informasi mengenai pekerjaan lain	2.29	Rendah
9	Keinginan keluar dari perusahaan karena atasan yang tidak objektif	2.47	Rendah
Mean		2.29	Rendah
<i>Turnover Intention</i>		2.20	Rendah

Sumber: Data Primer diolah, 2022 (Lampiran 3, hal 225)

Berdasarkan Tabel 4. 18 di atas, didapatkan kesimpulan bahwa penilaian *turnover intention* (Y) menunjukkan rata-rata skor 2,20 yang berada di interval (1,81 s/d 2,61) sehingga masuk dalam kategori Rendah.

Penilaian tertinggi dalam variabel *turnover intention* (Y) terdapat pada indikator *desire to look for better job* sebesar 2,29. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Hotel Grand Inna Malioboro memiliki persepsi yang tinggi terhadap *turnover intention* karena dipengaruhi oleh rasa bosan terhadap pekerjaan saat ini, mempunyai keinginan untuk

mencari informasi mengenai pekerjaan lain, dan memiliki atasan yang tidak objektif dalam menilai prestasi kerja.

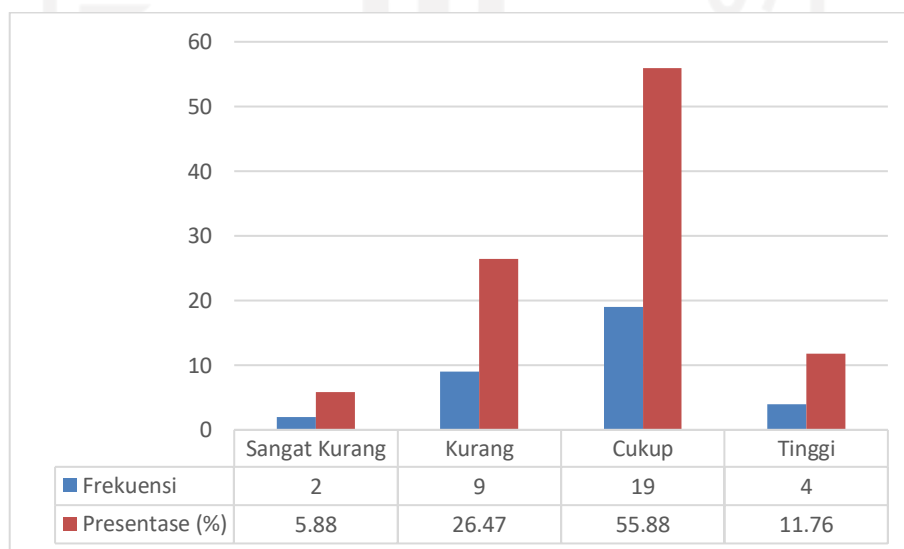
Dari penjelasan tersebut dapat menghasilkan data frekuensi variabel *turnover intention* (Y) dalam Tabel 4. 19

Tabel 4. 19 Hasil Analisis Frekuensi *Turnover Intention*

Range	Kategori	Frekuensi	Presentase
1 – 9	Sangat Kurang	2	5.88%
10 – 18	Kurang	9	26.47%
19 – 27	Cukup	19	55.88%
28 – 36	Tinggi	4	11.76%
37 – 45	Sangat Tinggi	0	0.00%
<i>Turnover Intention</i>		34	100.00%

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Pada Tabel 4. 19 dapat diketahui bahwa frekuensi dominan pada variabel *turnover intention* “Cukup” sebanyak 19 orang. Data hasil analisis dalam Tabel 4. 19 dapat dilihat melalui diagram berikut:



Gambar 4. 9 Hasil Analisis Frekuensi Variabel *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil analisis frekuensi dari 34 responden penelitian, 2 responden memiliki jawaban terkait *turnover intention* yang sangat kurang, 9 responden memiliki jawaban terkait *turnover intention* yang kurang, 19 responden memiliki jawaban terkait *turnover intention* yang cukup, dan 4 responden memiliki jawaban terkait *turnover intention* yang tinggi. Dengan frekuensi dominan Cukup, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan Hotel Grand Inna Malioboro memiliki tingkat *turnover intention* yang cukup.

4. Kepuasan Kerja (Z)

Berikut merupakan penilaian responden variabel kepuasan kerja pada Hotel Grand Inna Malioboro dalam Tabel 4. 20

Tabel 4. 20 Distribusi Jawaban Responden Terkait Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Mean	Kategori
<i>Work it Self</i>			
1	Memahami bidang pekerjaan dengan baik	4.29	Sangat Baik
2	Pekerjaan sesuai dengan latar belakang pendidikan	3.82	Baik
3	Penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan fisik dan psikologisnya	3.47	Baik
Mean		3.86	Baik
<i>Salary</i>			
4	Gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja yang diberikan	3.50	Baik
5	Gaji yang diberikan sesuai dengan golongan	3.53	Baik
6	Gaji yang diberikan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat	3.94	Baik
Mean		3.66	Baik
<i>Supervision</i>			
7	Atasan memberikan arahan kepada karyawan	3.91	Baik
8	Komunikasi antara atasan dengan karyawan terjalin dengan baik	3.97	Baik
9	Menyelesaikan pekerjaan sesuai arahan	4.18	Baik
Mean		4.02	Baik

Lanjutan Tabel 4. 20 Distribusi Jawaban Responden Terkait Kepuasan Kerja

<i>Promotion</i>			
10	Mempunyai pengalaman	3.94	Baik
11	Mempunyai keahlian	3.97	Baik
12	Mempunyai kompetensi	3.82	Baik
Mean		3.91	Baik
<i>Colleagues Relation</i>			
13	Dapat bekerja sama untuk mencapai target kerja	4.24	Baik
14	Berteman baik dengan semua rekan kerja	4.53	Sangat Baik
15	Saling menghargai antar rekan kerja	4.12	Baik
16	Saling membantu antar rekan kerja	4.03	Baik
Mean		4.23	Baik
Kepuasan Kerja		3.94	Baik

Sumber: Data Primer diolah, 2022 (Lampiran 3, hal 227)

Berdasarkan Tabel 4. 20 di atas, didapatkan kesimpulan bahwa penilaian kepuasan kerja (Z) menunjukkan rata-rata skor 3,94 yang berada di interval (3,43 s/d 4,23) sehingga masuk dalam kategori Baik.

Penilaian tertinggi dalam variabel kepuasan kerja (Z) terdapat pada indikator *colleagues relation* sebesar 4,23. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Hotel Grand Inna Malioboro memiliki persepsi yang tinggi terhadap kepuasan kerja karena dapat berteman baik dengan semua rekan kerja, juga dapat bekerja sama dengan seluruh karyawan untuk mencapai target kerja, serta saling menghargai antar sesama karyawan, dan saling membantu antar karyawan.

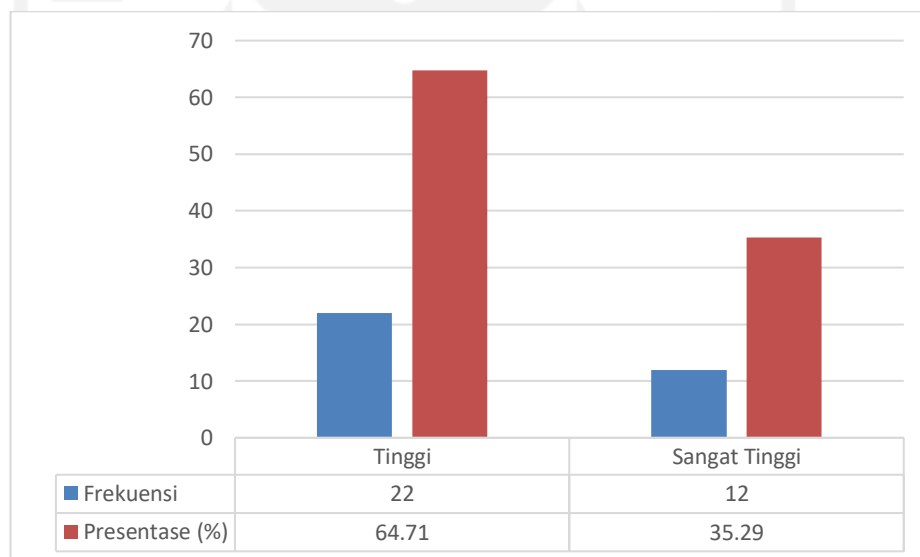
Dari penjelasan tersebut dapat menghasilkan data frekuensi variabel kepuasan kerja (Z) dalam Tabel 4. 21

Tabel 4. 21 Hasil Analisis Frekuensi Kepuasan Kerja

Range	Kategori	Frekuensi	Presentase
1 – 16	Sangat Kurang	0	0.00%
17 – 32	Kurang	0	0.00%
33 – 48	Cukup	0	0.00%
49 – 64	Tinggi	22	64.71%
65 – 80	Sangat Tinggi	12	35.29%
Kepuasan Kerja		34	100.00%

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Pada Tabel 4. 21 dapat diketahui bahwa frekuensi dominan pada variabel kepuasan kerja Tinggi sebanyak 22 orang. Data hasil analisis dalam Tabel 4. 21 dapat dilihat melalui diagram berikut:



Gambar 4. 10 Hasil Analisis Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis frekuensi dari 34 responden penelitian, terdapat 22 responden yang memiliki jawaban terkait kepuasan kerja yang tinggi dan 12 responden yang memiliki jawaban terkait kepuasan kerja yang sangat tinggi. Dengan frekuensi dominan Tinggi, maka dapat

disimpulkan bahwa karyawan Hotel Grand Inna Malioboro memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

Tabel 4. 22 Rekapitulasi Karakteristik Deskriptif Variabel Penelitian

No.	Variabel	Mean	Kategori
1	Pengembangan Karir (X_1)	4,15	Baik
2	Stres Kerja (X_2)	2,35	Rendah
3	<i>Turnover Intention</i> (Y)	2,20	Rendah
4	Kepuasan Kerja (Z)	3,94	Baik

Sumber: Data Primer diolah, 2022

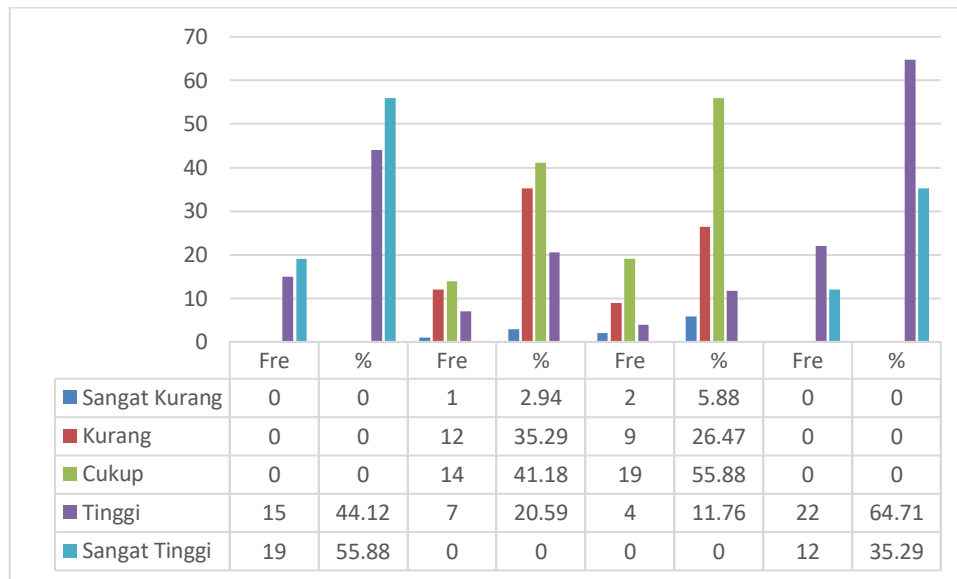
Tabel Tabel 4. 22 di atas menunjukkan rangkuman dari kategori keseluruhan variabel penelitian. Berdasarkan Tabel Tabel 4. 22 variabel pengembangan karir dan kepuasan kerja di Hotel Grand Inna Malioboro dikategorikan tinggi. Sementara itu variabel stres kerja dan *turnover intention* dikategorikan rendah.

Tabel 4. 23 Rekapitulasi Frekuensi Jawaban Variabel Penelitian

Kategori	Pengembangan Karir		Stres Kerja		<i>Turnover Intention</i>		Kepuasan Kerja	
	Fre	%	Fre	%	Fre	%	Fre	%
Sangat Kurang	0	0	1	2,94	2	5,88	0	0
Kurang	0	0	12	35,29	9	26,47	0	0
Cukup	0	0	14	41,18	19	55,88	0	0
Tinggi	15	44,12	7	20,59	4	11,76	22	64,71
Sangat Tinggi	19	55,88	0	0	0	0	12	35,29

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Hasil dari rekapitulasi data analisis frekuensi variabel tersebut dapat dilihat melalui diagram pada Gambar 4.11 berikut:



Gambar 4. 11 Rekapitulasi Frekuensi Jawaban Variabel Penelitian

Berdasarkan Gambar 4. 11 menunjukkan hasil rekapitulasi frekuensi jawaban variabel penelitian berdasarkan 34 responden di Hotel Grand Inna Malioboro dengan variabel pengembangan karir dan kepuasan kerja berkategori Tinggi. Sementara itu variabel stres kerja dan *turnover intention* memiliki kategori Cukup.

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menurut Ghozali (2011) adalah untuk menguji model regresi apakah ditemukan ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Hasil dari pengujian yang menunjukkan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, disebut sebagai homoskedastisitas. Sedangkan hasil pengujian yang menunjukkan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya berbeda,

disebut heteroskedastisitas. Penelitian ini menggunakan uji *Glejser* dengan tingkat signifikan statistik yang memengaruhi variabel independen.

Tabel 4. 24 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
1		B	Std. Error	Beta		
	Constant	4.530	1.017		4.456	.000
	Pengembangan Karir	-.521	.223	-.459	-2.338	.026
	Stres Kerja	.192	.127	.244	1.508	.142
	Kepuasan Kerja	-.154	.220	-.138	-.700	.489

a. Dependent Variable: Turnover_Intention

Sumber: Data Primer diolah, 2022 (Lampiran 6, hal 236)

Berdasarkan Tabel 4. 24 Hasil Uji Heteroskedastisitas Tabel 4. 24 tersebut menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji *Glejser*. Nilai signifikan untuk variabel pengembangan karir, stres kerja, dan kepuasan kerja menunjukkan hasil lebih dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

4.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Ghazali (2011) mengatakan bahwa tujuan dari uji multikolinearitas adalah untuk melakukan pengujian terhadap model regresi, apakah ditemukan korelasi antar variabel atau tidak. Pengujian multikolinearitas dalam penelitian ini menggunakan analisis nilai *Tolerance* dan *Variabel Inflation Factor* (VIF).

Tabel 4. 25 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Coefficients Statistics	
1		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	Constant	4.530	1.017		4.456	.000		
	Pengembangan Karir	-.521	.223	-.459	-2.338	.026	.369	2.709
	Stres Kerja	.192	.127	.244	1.508	.142	.543	1.843
	Kepuasan Kerja	-.154	.220	-.138	-.700	.489	.368	2.714

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber: Data Primer diolah, 2022 (Lampiran 6, hal 236)

Berdasarkan Tabel 4. 25 Hasil Uji Multikolinearitas Tersebut menunjukkan hasil uji multikolinearitas yang menggunakan nilai *tolerance* menunjukkan hasil lebih dari 0,10 dan atau *Vector Inflation Factor* (VIF) menunjukkan hasil kurang dari 10,00. Hal tersebut menunjukkan bahwa model regresi ini tidak memiliki permasalahan multikolinearitas dan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

4.3.3 Uji Normalitas

Uji Normalitas menurut Ghazali (2011) tujuan dari uji normalitas adalah untuk menguji model regresi apakah ditemukan residual atau variabel pengganggu yang memiliki pendistribusian normal. Uji t dan Uji F dapat diasumsikan sebagai nilai residual yang mengikuti distribusi normal. Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan analisis *Kolmogorov-Smirnov*.

Tabel 4. 26 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters A.b	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.37137946
Most Extreme Differences	Absolute	.117
	Positive	.095
	Negative	-.117
Test Statistic		.117
Asymp.Sig.(2-tailed)		.200 ^{c,d}
a.	Test distribution is Normal	
b.	Calculated from data	
c.	Lilliefors Significance Correction	
d.	This is a lower bound of the true significance	

Sumber: Data Primer diolah, 2022 (Lampiran 6, hal 237)

Berdasarkan Tabel 4. 26 di atas menunjukkan bahwa hasil uji analisis *Kolmogorov-Smirnov* memiliki nilai signifikansi 0.200 yang diketahui merupakan pendistribusian normal, karena memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Sehingga memenuhi syarat normalitas.

4.3.4 Rekapitulasi Hasil Uji Asumsi Klasik

Rekapitulasi hasil uji asumsi klasik disajikan pada Tabel 4.27 berikut:

Tabel 4. 27 Rekapitulasi Hasil Uji Asumsi Klasik

No	Variabel	Hasil Uji Asumsi Klasik		
		Uji Normalitas	Uji Multikolinearitas	Uji Heteroskedastisitas
1	X ₁	Normal	0,369 ≥ 0,10	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
2	X ₂	Normal	0,543 ≥ 0,10	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
3	Y	Normal	0,368 ≥ 0,10	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
4	Z	Normal	-	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer diolah, 2022

4.4 Analisis Regresi Linear Berganda

4.4.1 Pengembangan Karir dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Dalam penelitian ini, analisis regresi berganda digunakan untuk memperoleh hasil estimasi hipotesis pengaruh pengembangan karir dan stres kerja terhadap kepuasan kerja. Tabel 4.28 menunjukkan hasil perhitungan analisis regresi berganda.

Tabel 4. 28 Hasil Linear Berganda Pengembangan Karir dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Coefficients						
model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.762	.767		2.298	.028
	Pengembangan Karir	.624	.143	.616	4.359	.000
	Stres Kerja	-.172	.099	-.245	-1.736	.092

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer diolah, 2022 (Lampiran 8, hal 239)

Berdasarkan Tabel 4.28 tersebut, dapat diketahui bentuk persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Z = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Z = 1.762 + 0,624 X_1 - 0,172 X_2 + \epsilon \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan:

Z : Kepuasan Kerja

a : Konstanta

X₁ : Pengembangan Karir

X₂ : Stres Kerja

€ : *error*

Berdasarkan hal tersebut, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta (a)

Nilai konstanta bernilai sebesar 1.762 apabila tidak ada perubahan pada variabel pengembangan karir dan stres kerja atau sama dengan nol, maka besarnya kepuasan kerja di Hotel Grand Inna Malioboro adalah 1.762.

2. Pengembangan Karir (X_1)

Nilai koefisien pengembangan karir menunjukkan regresi yang positif sebesar 0,624. Hal tersebut menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki hubungan yang positif dengan kepuasan kerja (Z). Dimana dengan adanya pengembangan karir yang ada di perusahaan bisa menambah kepuasan kerja sebesar 0,624 dengan asumsi semua variabel memiliki nilai yang konstan atau nol.

3. Stres Kerja (X_2)

Nilai koefisien stres kerja menunjukkan regresi yang negatif sebesar -0,172. Hal tersebut menunjukkan bahwa stres kerja memiliki hubungan yang negatif dengan kepuasan kerja (Z). Dimana dengan adanya stres kerja di perusahaan dapat mengurangi kepuasan kerja sebesar -0,172 dengan asumsi variabel memiliki nilai yang konstan.

4. Hasil Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Tabel 4. 29 Koefisien Determinasi Berganda Pengembangan Karir dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.795 ^a	.632	.608	.31773
a. predictors: (Constant), pengembangan karir, stres kerja				

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.29 menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,608. Hal ini menunjukkan bahwa skor kepuasan kerja sebesar 60,8 persen dapat dijelaskan oleh variabel pengembangan karir dan stres kerja. Sisanya 39,2 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4.4.2 Pengembangan Karir dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Dalam penelitian ini, analisis regresi berganda digunakan untuk memperoleh hasil estimasi hipotesis pengaruh pengembangan karir dan stres kerja terhadap *turnover intention*. Tabel 4.30 menunjukkan hasil perhitungan analisis regresi berganda.

Tabel 4. 30 Hasil Linear Berganda Pengembangan Karir dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*.

Coefficients						
model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.259	.932		4.569	.000
	Pengembangan Karir	-.617	.174	-.544	-3.547	.001
	Stres Kerja	.218	.120	.278	1.813	.080
a. Dependent Variable: <i>Turnover Intention</i>						

Sumber: Data Primer diolah, 2022 (Lampiran 8, hal 240)

Berdasarkan Tabel 4. 30 tersebut, dapat diketahui bentuk persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 4.259 - 0,617 X_1 + 0,218 X_2 + \epsilon \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan:

Y : *Turnover Intention*

a : Konstanta

X₁ : Pengembangan Karir

X₂ : Stres Kerja

€ : *error*

Berdasarkan hal tersebut, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta (a)

Nilai konstanta bernilai sebesar 4.259 apabila tidak ada perubahan pada variabel pengembangan karir dan stres kerja atau sama dengan nol, maka besarnya *turnover intention* di Hotel Grand Inna Malioboro adalah 4.259.

2. Pengembangan Karir (X₁)

Nilai koefisien pengembangan karir menunjukkan regresi yang negatif sebesar – 0,617. Hal tersebut menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki hubungan yang negatif dengan *turnover intention* (Y). Di mana dengan adanya pengembangan karir di perusahaan maka akan mengurangi *turnover intention* sebesar – 0,617 dengan asumsi semua variabel memiliki nilai yang konstan atau nol.

3. Stres Kerja (X_2)

Nilai koefisien stres kerja menunjukkan regresi yang positif sebesar 0.218. Hal tersebut menunjukkan bahwa stres kerja memiliki hubungan yang positif dengan *turnover intention* (Y). Di mana dengan adanya stres kerja di perusahaan dapat menambah *turnover intention* sebesar 0.218 dengan asumsi variabel memiliki nilai yang konstan.

4. Hasil Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Tabel 4. 31 Koefisien Determinasi Berganda Pengembangan Karir dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.752 ^a	.566	.538	.38629
a. predictors: (Constant), pengembangan karir, stres kerja				

Sumber: Data Primer diolah, 2022 (Lampiran 8, hal 240)

Berdasarkan Tabel 4.31 menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.538. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai sebesar 53.8 persen *turnover intention* dapat dijelaskan oleh variabel pengembangan karir dan stres kerja. Sedangkan 46.2 persen lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

4.5 Analisis Regresi Linear Sederhana

4.5.1 Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*.

Dalam penelitian ini, analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mendapatkan perkiraan hipotetis tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Tabel 4.32 menunjukkan hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana.

Tabel 4. 32 Hasil Regresi Linear Sederhana Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.071	.601	8.437	.000
	Kepuasan Kerja	-.752	.151	-.648	.000

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber: Data Primer diolah, 2022 (Lampiran 7, hal 239)

Berdasarkan Tabel 4.32 di atas, dapat disimpulkan bentuk persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + b_1Z + \epsilon$$

$$Y = 5.071 - 0.725 Z + \epsilon \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan:

Y : *Turnover Intention*

a : Konstanta

Z : Kepuasan Kerja

€ : *error*

Berdasarkan hal tersebut, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta (a)

Nilai konstanta bernilai sebesar 5.071 yang menunjukkan apabila tidak ada perubahan pada variabel kepuasan kerja atau sama dengan nol, maka besarnya *turnover intention* di Hotel Grand Inna Malioboro adalah 5.071.

2. Kepuasan Kerja (Z)

Nilai koefisien kepuasan kerja menunjukkan regresi yang negatif sebesar -0.725 . Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang negatif dengan *turnover intention* (Y). Di mana dengan adanya kepuasan kerja di perusahaan maka akan mengurangi *turnover intention* sebesar -0.725 dengan asumsi semua variabel memiliki nilai yang konstan atau nol.

3. Hasil Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Tabel 4. 33 Koefisien Determinasi Sederhana Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.648 ^a	.420	.402	.43956

a. predictors: (Constant), pengembangan karir, stres kerja

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.33 menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.402. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai sebesar 40.2 persen *turnover intention* dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja. Sedangkan 59.8 persen lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

4.6 Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini, uji-t dan uji-F digunakan untuk menguji hipotesis. Hasil uji-t dan uji-F untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

4.6.1 Pengaruh Pengembangan Karir dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Hasil dari uji regresi linear berganda pengembangan karir dan stres kerja terhadap *turnover intention* dapat dilihat dalam Tabel 4.34

Tabel 4. 34 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Pengembangan Karir dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

model		Coefficients				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.259	.932		4.569	.000
	Pengembangan Karir	-.617	.174	-.544	-3.547	.001
	Stres Kerja	.218	.120	.278	1.813	.080

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber: Data Primer diolah, 2022 (Lampiran 8, hal 240)

1. Hipotesis 1: Pengaruh Pengembangan Karir terhadap *Turnover Intention*

a. Hipotesis 1

Ho: Pengembangan karir tidak memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Ha: Pengembangan karir memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

b. Kriteria

Nilai signifikan < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Nilai signifikan > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

c. Hasil

Dari hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan besarnya nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

d. Kesimpulan

Berdasarkan pengujian di atas, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 yang menyatakan bahwa Pengembangan karir memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* **Terbukti**.

2. Hipotesis 2: Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention

a. Hipotesis 2

H_0 : Stres kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

H_a : Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

b. Kriteria

Nilai signifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Nilai signifikan $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

c. Hasil

Dari hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan besarnya nilai signifikansi $0,080 > 0,05$, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak.

d. Kesimpulan

Berdasarkan pengujian di atas, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 yang menyatakan bahwa Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. **Tidak Terbukti**.

4.6.2 Pengaruh Pengembangan Karir dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Tabel 4. 35 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Pengembangan Karir dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Coefficients						
model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.762	.767		2.298	.028
	Pengembangan Karir	.624	.143	.616	4.359	.000
	Stres Kerja	-.172	.099	-.245	-1.736	.092

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer diolah, 2022 (Lampiran 8, hal 240)

1. Hipotesis 3: Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja.

a. Hipotesis 3

Ho: Pengembangan karir tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Ha: Pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

b. Kriteria

Nilai signifikan < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Nilai signifikan > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

c. Hasil

Dari hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan besarnya nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima.

d. Kesimpulan

Berdasarkan pengujian di atas, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 yang menyatakan bahwa Pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. **Terbukti.**

2. **Hipotesis 4: Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja.**

a. Hipotesis 4

Ho: Stres kerja tidak memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Ha: Stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

b. Kriteria

Nilai signifikan $< 0,05$, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Nilai signifikan $> 0,05$, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

c. Hasil

Dari hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan besarnya nilai signifikansi $0,092 > 0,05$ sehingga Ha ditolak dan Ho diterima.

d. Kesimpulan

Berdasarkan pengujian di atas, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 yang menyatakan bahwa Pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. **Tidak Terbukti.**

4.6.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Tabel 4. 36 Hasil Regresi Linear Sederhana Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5.071	.601		8.437	.000
	Kepuasan Kerja	-.725	.151	-.648	-4.810	.000

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber: Data Primer diolah, 2022 (Lampiran 7, hal 239)

1. Hipotesis 5: Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover intention*.

a. Hipotesis 5

Ho: Kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Ha: Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

b. Kriteria

Nilai signifikan $< 0,05$, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Nilai signifikan $> 0,05$, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

c. Hasil

Dari hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan besarnya nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima.

d. Kesimpulan

Berdasarkan pengujian di atas, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 5 yang menyatakan bahwa Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. **Terbukti.**

2. Hipotesis 6: Pengaruh Pengembangan Karir terhadap *Turnover*

Intention melalui Kepuasan Kerja.

Dalam penelitian ini, untuk mengetahui pengaruh variabel kepuasan kerja yang memediasi hubungan antara pengembangan karir terhadap *turnover intention* menggunakan analisis jalur. Di mana perhitungan analisis jalur dapat dilihat sebagai berikut:

1. Dalam melakukan perhitungan pengaruh langsung (c) menggunakan nilai efek total X_1 ke Y sebesar -0.620.
2. Sedangkan pengaruh tidak langsung X_1 ke Y melalui Z dihitung menggunakan perkalian jalur $X_1 - Z$ (a) dengan jalur $Z - Y$ (b) atau jalur ab yang akan menghasilkan c' .

$$0.782 \times (-0.253) = -0.198$$

3. Langkah terakhir adalah c' dikurangi dengan c.

$$-0.198 - (-0.620) = 0.422$$

Di mana koefisien jalur dihitung dengan dua persamaan struktural yaitu persamaan regresi yang menunjukkan hubungan hipotesis.

$$(1) \quad Z = a + b X_1$$

$$(2) \quad Y = a + b X_1 + bZ$$

Hasil dari persamaan regresi pertama dapat dilihat dalam Tabel 4. 37 berikut:

Tabel 4. 37 Hasil Analisis Regresi Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.700	.477		1.468	.152
	Pengembangan Karir	.782	.114	.772	6.867	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer diolah, 2022 (Lampiran 7, hal 239)

Berdasarkan Tabel 4. 37 tersebut, diketahui bahwa pengembangan karir menunjukkan nilai *standardized coefficients beta* sebesar 0,772 yang merupakan nilai jalur P2(a)

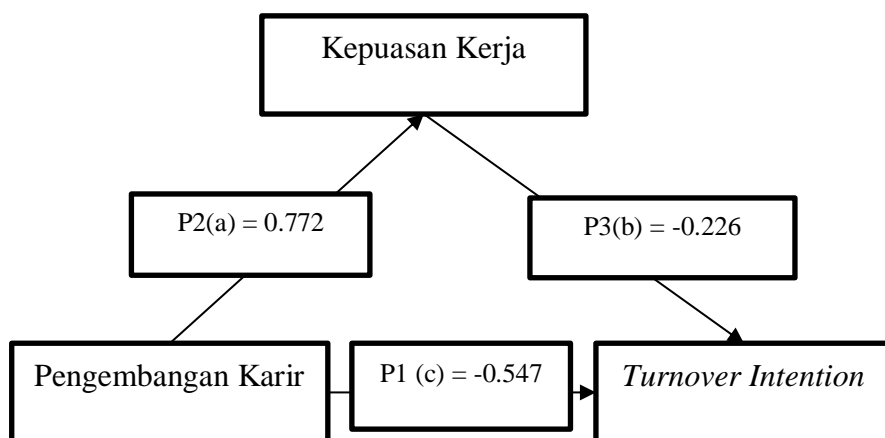
Tabel 4. 38 Hasil Analisis Regresi Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Coefficients						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5.783	.598		9.671	.000
	Pengembangan Karir	-.620	.217	-.547	-2.854	.008
	Kepuasan Kerja	-.253	.214	-.226	-1.180	.247

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber: Data Primer diolah, 2022 (Lampiran 8, hal 240)

Berdasarkan Tabel 4. 38 tersebut, diketahui bahwa nilai dari *standardized coefficients beta* pengembangan karir sebesar -0.547 yang merupakan nilai jalur P1(c'). Nilai *standardized coefficients beta* kepuasan kerja sebesar -0.226 yang merupakan nilai jalur P3(b).



Gambar 4. 12 Analisis Jalur Pengembangan Karir terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja
 Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian di atas pengaruh mediasi dengan perkalian koefisien (ab) juga diperlukan untuk diuji lagi dengan uji sobel dalam uji berikut:

$$Sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{(-0.253^2)0,114^2 + 0,782^20,214^2 + 0,114^20,214^2}$$

$$Sab = -1.165$$

Setelahnya dilakukan pengujian t statistik pengaruh mediasi dengan cara berikut:

$$t = \frac{ab}{sab}$$

$$t = \frac{0,782 \times (-0.253)}{-1,165} = 0,170$$

Berdasar pengujian t statistik, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,170.

Nilainya lebih kecil dari t_{tabel} 2,032 dengan signifikansi 0,05. Sehingga dapat

disimpulkan kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan antara pengembangan karir terhadap *turnover intention*. Sehingga hipotesis keenam yang berbunyi “Kepuasan kerja dapat memengaruhi pengembangan karir terhadap *turnover intention*” **Tidak Terbukti.**

3. Hipotesis 7: Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja.

Dalam penelitian ini, untuk mengetahui pengaruh variabel kepuasan kerja yang memediasi hubungan antara stres kerja terhadap *turnover intention* menggunakan analisis jalur. Di mana perhitungan analisis jalur dapat dilihat sebagai berikut:

1. Dalam melakukan perhitungan pengaruh langsung (c) menggunakan nilai efek total X_2 ke Y sebesar -0.279.
2. Sedangkan pengaruh tidak langsung X_2 ke Y melalui Z dihitung menggunakan perkalian jalur $X_2 - Z$ (a) dengan jalur $Z - Y$ (b) atau jalur ab yang akan menghasilkan c'.

$$(-0.446) \times (-0.472) = 0.211$$

3. Langkah terakhir adalah c' dikurangi dengan c.

$$-0.211 - (-0.279) = 0,068$$

Di mana koefisien jalur dihitung dengan dua persamaan struktural yaitu persamaan regresi yang menunjukkan hubungan hipotesis.

$$(1) \quad Z = a + b X_1$$

$$(2) \quad Y = a + b X_1 + bZ$$

Hasil dari persamaan regresi pertama dapat dilihat dalam Tabel 4. 37 berikut:

Tabel 4. 39 Hasil Analisis Regresi Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5.002	.234		21.346	.000
	Stress Kerja	-.446	.095	-.637	-4.675	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer diolah, 2022 (Lampiran 7, hal 239)

Berdasarkan Tabel 4. 39 tersebut, diketahui bahwa Stress Kerja menunjukkan nilai *standardized coefficients beta* sebesar -0,637 yang merupakan nilai jalur P2(a)

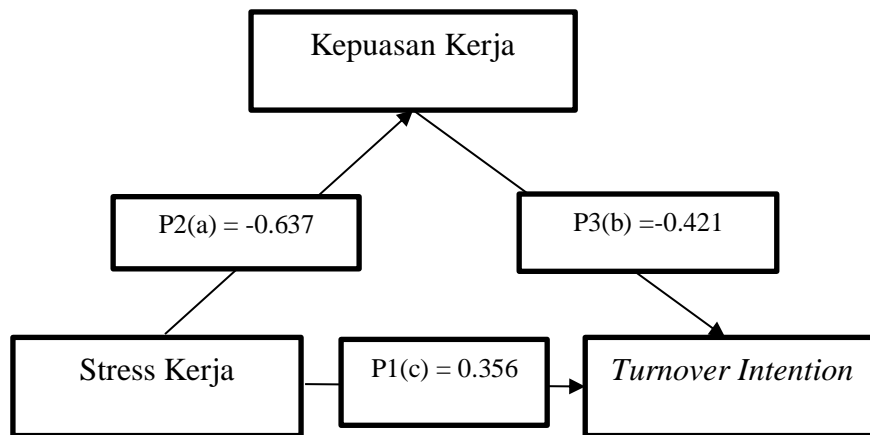
Tabel 4. 40 Hasil Analisis Regresi Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention

Coefficients						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.411	.960		3.555	.001
	Stress Kerja	-.279	.130	.356	2.149	.040
	Kepuasan Kerja	.472	.185	-.421	-2.543	.016

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data Primer diolah, 2022 (Lampiran 8, hal 240)

Berdasarkan Tabel 4. 40 tersebut, diketahui bahwa nilai dari *standardized coefficients beta* Stress Kerja sebesar -0.356 yang merupakan nilai jalur P1(c'). Nilai *standardized coefficients beta* kepuasan kerja sebesar 0.421 yang merupakan nilai jalur P3(b).



Gambar 4. 13 Analisis Jalur Stress Kerja terhadap *Turnover Intention* Melalui Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian di atas pengaruh mediasi dengan perkalian koefisien (ab) juga diperlukan untuk diuji lagi dengan uji sobel dalam uji berikut:

$$Sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{(-0.472^2)0,095^2 + (-0.446^2)0,185^2 + 0,095^2 \cdot 0,185^2}$$

$$Sab = 2,241$$

Setelahnya dilakukan pengujian *t statistik* pengaruh mediasi dengan cara berikut:

$$t = \frac{ab}{sab}$$

$$t = \frac{(-0.446) \times (-0.472)}{2,241} = 0,09$$

Berdasar pengujian t statistik, diperoleh nilai t hitung sebesar 0,09. Nilainya lebih kecil dari t tabel 2,032 dengan signifikansi 0.05. Sehingga dapat disimpulkan kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan antara stres kerja terhadap *turnover intention*. Sehingga *hipotesis* ketujuh yang berbunyi “Kepuasan kerja dapat memengaruhi stres kerja terhadap *turnover intention*” **Tidak Terbukti.**

Tabel 4. 41 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	Hasil
H1	Pengembangan karir memiliki pengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> .	Terbukti
H2	Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .	Tidak Terbukti
H3	Pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.	Terbukti
H4	Stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.	Tidak Terbukti
H5	Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .	Terbukti
H6	Kepuasan kerja dapat memengaruhi pengembangan karir terhadap <i>turnover intention</i> .	Tidak Terbukti
H7	Kepuasan kerja dapat memengaruhi stres kerja terhadap <i>turnover intention</i> .	Tidak Terbukti

Sumber: Data primer diolah, 2022

4.7 Pembahasan

4.7.1 Data Deskriptif

Penelitian ini melibatkan 34 karyawan di Hotel Grand Inna Malioboro. Responden dalam penelitian ini dominan laki-laki berjumlah 22 orang, mayoritas berusia lebih dari 50 tahun yang berjumlah 15 orang, dan mayoritas

status pernikahan “menikah” berjumlah 19 orang. Pendidikan terakhir responden mayoritas D3 berjumlah 14 orang dan mayoritas masa kerja responden sudah lebih dari 20 tahun berjumlah 17 orang.

Berdasarkan hal tersebut, dapat dilakukan identifikasi mengenai variabel penelitian yaitu pengembangan karir dan stres kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Variabel Pengembangan karir (X_1) menghasilkan *mean* sebesar 4,15 dengan kategori baik. Variabel Stres kerja (X_2) menghasilkan *mean* 2,35 dengan kategori rendah. Variabel *Turnover intention* (Y) menghasilkan *mean* 2,20 dengan kategori rendah. Variabel Kepuasan kerja (Z) menghasilkan *mean* sebesar 3,94 dengan kategori baik. Perbedaan dalam penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah pada lokasi penelitian, penentu jumlah sampel, perusahaan yang diteliti, dan adanya penambahan variabel lain.

4.7.2 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan data yang telah diuji, pengembangan karir memiliki pengaruh t_{hitung} -3,547 dengan signifikansi 0.001. Di mana pengembangan karir memiliki hubungan yang negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Di mana semakin baik pengembangan karir di suatu perusahaan maka dapat mengurangi *turnover intention* sebesar -0,617 dengan asumsi semua variabel memiliki nilai konstan atau nol.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Purba & Ruslan (2020), Nurhayai & Rintis (2021), serta Anita *et al* (2021) dimana

ketiga penelitian terdahulu menghasilkan kesimpulan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Teori pengembangan karir yang digunakan dalam ketiga penelitian terdahulu adalah teori dari Mathis & Jackson (2010), Siagian (2015), dan Weng & Hu (2009). Begitu juga dengan teori *turnover intention* yang digunakan adalah teori dari Putrianti (2014), Mobley (2011), Mobley (1997). Perbedaan dalam penelitian ini adalah adanya penambahan variabel, lokasi dan alat penelitian yang digunakan.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijaya & Doris (2021) dan Lo & Fitriani (2020) dimana kedua penelitian terdahulu menghasilkan kesimpulan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Teori pengembangan karir yang digunakan dalam kedua penelitian terdahulu adalah teori dari Handoko (2008) dan Mathis & Jackson (2010). Begitu juga dengan teori *turnover intention* yang digunakan yaitu teori dari Sukwadi (2014) dan Saklit (2017). Perbedaan dalam penelitian ini adalah adanya penambahan variabel, lokasi dan alat penelitian yang digunakan.

Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan Hotel Grand Inna Malioboro untuk mengetahui hipotesis yang dihasilkan dalam penelitian ini dengan membuktikan menggunakan penelitian terdahulu. Teori pengembangan karir pada penelitian ini menggunakan teori Handoko (2001) dengan indikator prestasi kerja, eksposur, kesetiaan organisasi, mentor dan sponsor, kesempatan untuk berkembang dan keinginan untuk berhenti. Teori

turnover intention yang digunakan pada penelitian ini menggunakan teori Mobley (2011) dengan indikator *thought of leaving company*, *desire to look for better job*, dan *desire to leave in near future*. Hipotesis pertama pengembangan karir memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* **Terbukti.**

4.7.3 Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan data yang telah diuji, stres kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang menunjukkan variabel stres kerja dengan t_{hitung} 1,813 dengan nilai signifikansi 0,080 yang berarti stres kerja memiliki hubungan positif namun tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Adanya stres kerja di perusahaan berkontribusi meningkatkan *turnover intention* sebesar 0,218 dengan asumsi semua variabel memiliki nilai konstan atau nol.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rizana & Faiqoh (2020), Anggiani *et al* (2022), dan Hidayah *et al* (2021) dimana ketiga penelitian terdahulu menghasilkan kesimpulan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Teori stres kerja yang digunakan dalam ketiga penelitian terdahulu adalah teori dari Mulyadi (2003), Manoppo (2020), dan Nurhendra (2007). Teori *turnover intention* yang digunakan adalah teori dari Andini (2006), Kartono (2021), dan Dharma (2013). Perbedaan dalam penelitian ini adalah adanya penambahan variabel, lokasi dan alat penelitian yang digunakan.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Izumi *et al* (2020), Lo & Fitri (2020), Elmi, *et al* (2020), Luturlean (2020), serta Darmayanti & Wayan (2020) menghasilkan kesimpulan yang berbeda, dimana stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Teori stres kerja yang digunakan oleh kelima penelitian terdahulu adalah teori dari Robbins & Judge (2017), Gibson (2011), Robbins & Judge (2006), Robbins and Judge (2017), dan Priansa (2017). Teori *turnover intention* yang digunakan adalah teori dari Mobley (2016), Mbah & Ikemefuna (2012), Mobley (2000), Saklit (2017), dan Kaur *et al* (2013). Perbedaan dalam penelitian ini adalah adanya penambahan variabel, lokasi dan alat penelitian yang digunakan.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Hotel Grand Inna Malioboro untuk mengetahui hipotesis yang dihasilkan dalam penelitian ini dengan membuktikan menggunakan penelitian terdahulu. Teori stres kerja pada penelitian ini menggunakan Robins and Judge (2008) dengan indikator *excessive workload, pressure, unfavorable work environment*, dan *work design*. Teori *turnover intention* yang digunakan pada penelitian ini menggunakan Mobley (2011) dengan indikator *thought of leaving company, desire to look for better job, desire to leave in near future*. Hipotesis kedua stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* **Tidak Terbukti.**

4.7.4 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan data yang telah diuji, pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang menunjukkan variabel pengembangan karir dengan t_{hitung} 4,359 dengan nilai signifikansi 0,000 yang berarti pengembangan karir memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Adanya pengembangan karir di perusahaan berkontribusi meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,624 dengan asumsi semua variabel memiliki nilai konstan atau nol.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Endri *et al* (2021), Miharja *et al* (2022), Wachyudi & Suharto (2020), Lo & Fitriani (2020), serta Nurhayati & Rintis (2021) dimana kelima penelitian terdahulu menghasilkan kesimpulan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Teori pengembangan karir yang dipakai dalam penelitian ini adalah teori dari Wang and Wanbergh (2017), Dessler (2017), Mondy (2008), Mathis and Jackson (2013), dan Siagian (2015). Teori kepuasan kerja yang dipakai adalah teori dari Supriyanto (2013), Mangkunegara (2016), Hasibuan (2007), Armstrong and Taylor (2014), dan Robbins & Judge (2015). Perbedaan dalam penelitian ini adalah adanya penambahan variabel, lokasi dan alat penelitian yang digunakan.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Hotel Grand Inna Malioboro untuk mengetahui hipotesis yang dihasilkan dalam penelitian ini dengan membuktikan menggunakan penelitian terdahulu. Teori pengembangan karir

pada penelitian ini menggunakan teori Handoko (2001) dengan indikator prestasi kerja, eksposur, kesetiaan organisasi, mentor dan sponsor, kesempatan untuk berkembang dan keinginan untuk berhenti. Teori kepuasan kerja yang digunakan pada penelitian ini menggunakan Robins and Judge (2008) dengan indikator *work itself, salary, supervision, promotion, dan colleagues relation*. Hipotesis ketiga pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja **Terbukti**.

4.7.5 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan data yang telah diuji, stres kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang menunjukkan variabel stres kerja dengan $t_{hitung} -1,736$ dengan nilai signifikansi 0,092 yang berarti stres kerja memiliki hubungan negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Adanya stres kerja di perusahaan berkontribusi mengurangi kepuasan kerja sebesar -0,172 dengan asumsi semua variabel memiliki nilai konstan atau nol.

Penelitian ini mendukung penelitian dari Kurniawaty *et al* (2020), Aziz A (2020), serta Dewi & I Putu (2020) dimana ketiga penelitian terdahulu menghasilkan kesimpulan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan. Teori stres kerja yang digunakan dalam ketiga penelitian terdahulu adalah teori dari Handoko (2008), Robins & Judge (2006), dan Robbins & Judge (1940). Teori kepuasan kerja yang digunakan adalah teori dari Robbins & Judge (1994), Schemerhorn (2012), dan Handoko (2008). Perbedaan dalam

penelitian ini adalah adanya penambahan variabel, lokasi dan alat penelitian yang digunakan.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Lo & Fitriani (2020), Luturlean *et al* (2020), Ayuningtyas & Fagar (2020), serta Le & Jessica (2022) menghasilkan kesimpulan yang berbeda dimana stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan. Teori stres kerja yang digunakan dalam keempat penelitian terdahulu adalah teori dari Hidayanti & Trisnawati (2016), Gilang *et al* (2015), Robins & Judge (2017), dan Gibson (2011). Teori kepuasan kerja yang digunakan adalah teori dari Armstrong & Taylor (2014), Moradi (2012), Lee *et all* (2017), dan Luthans (2006). Perbedaan dalam penelitian ini adalah adanya penambahan variabel, lokasi dan alat penelitian yang digunakan.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Hotel Grand Inna Malioboro untuk mengetahui hipotesis yang dihasilkan dalam penelitian ini dengan membuktikan menggunakan penelitian terdahulu. Teori stres kerja pada penelitian ini menggunakan Robins and Judge (2008) dengan indikator *excessive workload, pressure, unfavorable work environment*, dan *work design*. Teori kepuasan kerja yang digunakan pada penelitian ini menggunakan Robins and Judge (2008) dengan indikator *work itself, salary, supervision, promotion*, dan *colleagues relation*. Hipotesis keempat stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja **Tidak Terbukti.**

4.7.6 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan data yang telah diuji, kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang menunjukkan variabel kepuasan kerja dengan $t_{hitung} - 4,810$ dengan nilai signifikansi 0,000 yang berarti kepuasan kerja memiliki hubungan negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Adanya kepuasan kerja di perusahaan berkontribusi mengurangi *turnover intention* sebesar -0,725 dengan asumsi semua variabel memiliki nilai konstan atau nol.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sangkala & Margo (2020), Rahman (2020), serta Maharani *et al* (2020) yang menghasilkan kesimpulan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Teori kepuasan kerja yang digunakan dalam ketiga penelitian terdahulu adalah teori dari Dienhart *et al* (1992), Mueller & Kim (2008), dan Robbins & Judge (2013). Teori *turnover intention* yang digunakan adalah teori dari Putrianti (2014), Fox & Fallon (2003), dan Mobley (1997). Perbedaan dalam penelitian ini adalah adanya penambahan variabel, lokasi dan alat penelitian yang digunakan.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Luturlean & Arif (2020) dan Nurhayati & Rintis (2021) menghasilkan kesimpulan yang berbeda dimana kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Teori kepuasan kerja yang digunakan dalam kedua penelitian terdahulu adalah teori dari Moradi (2012) dan Robbins & Judge (2015). Teori *turnover intention* yang digunakan adalah teori dari Mbah & Ikemefuna dan

Mobley (2011). Perbedaan dalam penelitian ini adalah adanya penambahan variabel, lokasi dan alat penelitian yang digunakan.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Hotel Grand Inna Malioboro untuk mengetahui hipotesis yang dihasilkan dalam penelitian ini dengan membuktikan menggunakan penelitian terdahulu. Teori kepuasan kerja yang digunakan pada penelitian ini menggunakan Robins and Judge (2008) dengan indikator *work itself, salary, supervision, promotion, dan colleagues relation*. Teori *turnover intention* yang digunakan pada penelitian ini menggunakan Mobley (2011) dengan indikator *thought of leaving company, desire to look for better job, desire to leave in near future*. Hipotesis kelima kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*
Terbukti.

4.7.7 Pengaruh Mediasi Kepuasan Kerja pada Hubungan Pengembangan Karir terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan data yang telah diuji, kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan pengembangan karir terhadap *turnover intention*. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang menunjukkan nilai t_{hitung} 0,170 di mana lebih kecil dari nilai t_{tabel} sebesar 2,032 yang menunjukkan tidak adanya pengaruh mediasi kepuasan kerja antara pengembangan karir terhadap *turnover intention*.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Nurhayati & Rintis (2021) yang menghasilkan kesimpulan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi hubungan antara pengembangan karir terhadap *turnover intention*. Teori pengembangan karir yang digunakan dalam

penelitian terdahulu adalah Siagian (2015). Teori *turnover intention* yang digunakan adalah Mobley (2011). Teori kepuasan kerja yang digunakan adalah Robbins & Judge (2015). Perbedaan dalam penelitian ini adalah adanya penambahan variabel, lokasi dan alat penelitian yang digunakan.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Lo & Fitriani (2020), Maharani *et al* (2020), Lataruva & Wiwik (2021), dan Mizan *et al* (2022) menghasilkan kesimpulan yang berbeda dimana pengembangan karir mampu memediasi hubungan antara pengembangan karir terhadap *turnover intention*. Teori pengembangan karir yang digunakan dalam keempat penelitian terdahulu adalah teori dari Robert Mathis & Jackson (2010), Weng & Hu (2009), Flippo (1996), Simamora (2012). Teori *turnover intention* yang dijadikan acuan dalam penelitian ini adalah Saklit (2017), Mobley (1978), Ardianto & Bukhori (2021), Istiani *et al* (2017). Teori kepuasan kerja yang dijadikan acuan dalam penelitian ini adalah Armstrong & Taylor (2014), Dienhart *et al* (1996), Luthans (2006), Handoko (2012). Perbedaan dalam penelitian ini adalah adanya penambahan variabel, lokasi dan alat penelitian yang digunakan.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Hotel Grand Inna Malioboro untuk mengetahui hipotesis yang dihasilkan dalam penelitian ini dengan membuktikan menggunakan penelitian terdahulu. Teori pengembangan karir pada penelitian ini adalah Handoko (2001) dengan indikator prestasi kerja, eksposur, kesetiaan organisasi, mentor dan sponsor, kesempatan untuk berkembang dan keinginan untuk berhenti. Teori *turnover intention* yang

digunakan pada penelitian ini menggunakan teori Mobley (2011) dengan indikator *thought of leaving company*, *desire to look for better job*, dan *desire to leave in near future*. Sementara itu, teori yang digunakan untuk mendukung variabel kepuasan kerja dari Robins and Judge (2008) dengan indikator *work itself*, *salary*, *supervision*, *promotion*, dan *colleagues relation*. Hipotesis keenam “kepuasan kerja dapat memengaruhi pengembangan karir terhadap *turnover intention*” **Tidak Terbukti.**

4.7.8 Pengaruh Mediasi Kepuasan Kerja pada Hubungan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan data yang telah diuji, kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan stres kerja terhadap *turnover intention*. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang menunjukkan nilai t_{hitung} 0,09 di mana lebih kecil dari nilai t_{tabel} sebesar 2,032 yang menunjukkan kecilnya pengaruh mediasi kepuasan kerja antara stres kerja terhadap *turnover intention*.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Luturlean *et al* (2020) menghasilkan penelitian yang berbeda dimana stres kerja tidak mampu memediasi hubungan antara pengembangan karir terhadap *turnover intention*. Teori stres kerja yang digunakan dalam penelitian terdahulu adalah Robbins & Judge (2017). Teori *turnover intention* yang digunakan adalah Mbah & Ikemefuna (2012). Teori kepuasan kerja yang digunakan adalah Moradi (2012). Perbedaan dalam penelitian ini adalah adanya penambahan variabel, lokasi dan alat penelitian yang digunakan.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Izumi *et al* (2020), Suwandana *et al* (2021), Lo & Fitriani (2020), serta Nordin *et al* (2021). Teori

stres kerja yang digunakan dalam keempat penelitian terdahulu adalah teori dari Robbins and Judge (2017), Beehr (1978), Guchait and Madera (2016), Gibson (2011). Teori *turnover intention* yang dijadikan acuan dalam penelitian ini adalah Kaur *et al* (2013), Lubis and Rodhiyah (2018), Saklit (2017), Dipboye (2018). Teori kepuasan kerja yang dijadikan acuan dalam penelitian ini adalah Schermerhorn *et al* (2012), Noermijati and Troena (2016), Armstrong and Taylor (2014), Dipboye (1994). Perbedaan dalam penelitian ini adalah adanya penambahan variabel, lokasi dan alat penelitian yang digunakan.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Hotel Grand Inna Malioboro untuk mengetahui hipotesis yang dihasilkan dalam penelitian ini dengan membuktikan menggunakan penelitian terdahulu. Teori stres kerja pada penelitian ini menggunakan Robins and Judge (2008) dengan indikator *excessive workload, pressure, unfavorable work environment*, dan *work design*. Teori kepuasan kerja yang digunakan pada penelitian ini menggunakan Robins and Judge (2008) dengan indikator *work itself, salary, supervision, promotion*, dan *colleagues relation*. Teori *turnover intention* yang digunakan pada penelitian ini menggunakan teori Mobley (2011) dengan indikator *thought of leaving company, desire to look for better job*, dan *desire to leave in near future*. Hipotesis ketujuh “kepuasan kerja dapat memengaruhi stres kerja terhadap *turnover intention*” **Tidak Terbukti.**

4.8 Pembahasan Umum

Hasil penelitian ini menunjukkan persepsi individu terkait variabel pengembangan karir, stres kerja, kepuasan kerja, dan *turnover intention*. Data yang terkumpul sebanyak 34 Kuesioner dengan melakukan penyebaran Kuesioner secara daring melalui *google form* kepada karyawan di Hotel Grand Inna Malioboro. Dalam penelitian terdahulu terdapat perbedaan pada penggunaan teori di setiap variabel, alat analisis yang digunakan, lokasi penelitian, dan hasil penelitian.

Pada hipotesis pertama pengaruh pengembangan karir terhadap *turnover intention* peneliti mendapatkan beberapa penelitian terdahulu di antaranya Sebuah studi yang dilakukan oleh Purba dan Ruslan (2020), Nurhayati dan Rintis (2021), dan Anita, *et al* (2020) dengan teori yang berbeda pada setiap penelitian tersebut.

Hipotesis kedua pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*, peneliti mendapatkan beberapa penelitian terdahulu di antaranya Rizana & Faiqoh (2020), Anggiani *et al* (2022), dan Hidayah *et al* (2021) dengan penggunaan teori yang berbeda pada setiap penelitian tersebut.

Hipotesis ketiga pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja, peneliti mendapatkan beberapa penelitian terdahulu di antaranya Endri, *et al* (2021), Miharja, *et al* (2022), Wachyudi, *et al* (2020), Lo dan Fitriani (2020), serta Nurhayati dan Rintis (2021) dengan penggunaan teori yang berbeda pada setiap penelitian tersebut.

Hipotesis keempat pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja, peneliti mendapatkan beberapa penelitian terdahulu di antaranya Kurniawaty *et al* (2020), Aziz A (2020), serta Dewi & I Putu (2020) dengan penggunaan teori yang berbeda pada setiap penelitian tersebut.

Hipotesis kelima pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, peneliti mendapatkan beberapa penelitian terdahulu di antara nya Sangkala & Margo (2020), Rahman (2020), serta Maharani *et al* (2020) dengan penggunaan teori yang berbeda pada setiap penelitian tersebut.

Hipotesis keenam pengaruh pengembangan karir terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja, peneliti mendapatkan penelitian terdahulu dari Nurhayati & Rintis (2021) dengan penggunaan teori yang berbeda pada penelitian tersebut.

Hipotesis ketujuh pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja, peneliti mendapatkan beberapa penelitian terdahulu di antara nya Izumi, *et al* (2020), Suwandana (2021), Lo dan Fitriani (2020), dan Nordin, *et al* (2021) dengan penggunaan teori yang berbeda pada setiap penelitian tersebut.

Terdapat tujuh hipotesis pada penelitian ini. Hasil analisis yang dilakukan menyatakan empat dari tujuh hipotesis yang diajukan terbukti dan tiga dari tujuh hipotesis yang diajukan tidak terbukti. Pada hipotesis yang terbukti menyatakan terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari pengembangan karir terhadap *turnover intention*, terdapat pengaruh positif dan signifikan dari pengembangan karir terhadap kepuasan kerja, terdapat

pengaruh negatif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, dan kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara stres kerja terhadap *turnover intention*. Sementara itu, hipotesis yang tidak terbukti menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan dari stres kerja terhadap *turnover intention*, terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan dari stres kerja terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan antara pengembangan karir terhadap *turnover intention*.

Penelitian ini menggunakan teori Handoko (2001) untuk variabel pengembangan karir, teori Robins and Judge (2008) untuk variabel stres kerja, teori Mobley (2011) untuk variabel *turnover intention*, dan teori Robins and Judge (2008) untuk variabel kepuasan kerja. Demikian teori yang terdapat dalam kerangka penelitian dan hasil yang menunjukkan bahwa teori tersebut telah dibuktikan serangkaian uji hipotesis pada penelitian ini.

5. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengembangan karir memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
2. Stres kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*.
3. Pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
4. Stres kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.
5. Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
6. Kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh antara pengembangan karir terhadap *turnover intention*.
7. Kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh antara stres kerja terhadap *turnover intention*.

5.2 Saran

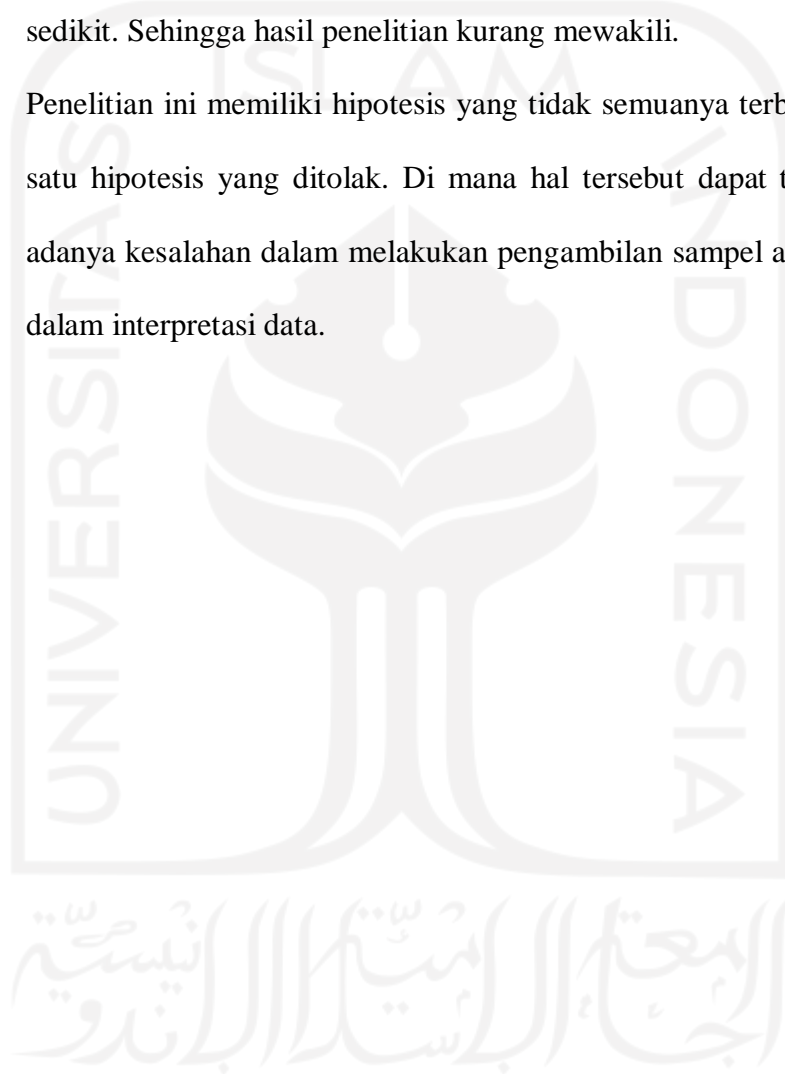
Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada penelitian ini peneliti dapat memberikan masukan pada Hotel Grand Inna Malioboro yaitu:

1. Dalam meningkatkan pengembangan karir, perusahaan dapat lebih meningkatkan peluang karyawan untuk tumbuh dan meningkatkan pengetahuan juga keterampilan terkait pekerjaan. Selain itu perusahaan dapat memperjelas peluang karir yang ada kemudian dari pihak manajemen diharapkan dapat menerima masukan dari karyawan terkait ide atau inovasi. Jika hal ini dilakukan, maka dapat membantu pengembangan karir bagi keberlangsungan perusahaan dan karyawan.
2. Dalam mengurangi stres kerja, perusahaan diharapkan tidak terlalu sering memberikan pekerjaan secara mendadak kepada karyawan dan lebih mengapresiasi karyawan yang bekerja melebihi jam kerja dengan menyediakan kompensasi yang pantas. Jika hal ini dilakukan, maka dapat mengurangi stres kerja di perusahaan.
3. Dalam mengurangi *turnover intention*, perusahaan dapat lebih objektif dalam menilai prestasi kerja dan mengadakan kegiatan *refreshing* untuk mengantisipasi rasa bosan dan jenuh yang dirasakan karyawan. Jika hal ini dilakukan, maka *turnover intention* dapat lebih diminimalisir.
4. Dalam meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan dapat mengapresiasi karyawan yang berprestasi dengan memberikan kesempatan promosi. Selain itu memberikan kompensasi yang pantas untuk seluruh karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diterima.

5.3 Keterbatasan penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti mengalami keterbatasan penelitian yaitu:

1. Sampel yang digunakan dalam penelitian sangat terbatas dan jumlahnya sedikit. Sehingga hasil penelitian kurang mewakili.
2. Penelitian ini memiliki hipotesis yang tidak semuanya terbukti, terdapat satu hipotesis yang ditolak. Di mana hal tersebut dapat terjadi karena adanya kesalahan dalam melakukan pengambilan sampel atau kesalahan dalam interpretasi data.



DAFTAR PUSTAKA

- Anggiani, S., Dwi A., Dian H., dan Samuel S. (2022). Peran *Employee Engagement* sebagai Mediasi pada Pengaruh Stres Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap *Turnover Intention*. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. 5(3). 543-555.
- Anita, M., Shirley E., Cindy D. P., & Hendra G. (2020). The Impact of Career Development, Work-Family Conflict, and Job Satisfaction on Millennials' Turnover Intention in Banking Industry. *Journal of Business Management Review*. 11(4). 224-247.
- Ayuningtias, H.G. & Fagar F. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada CV Fatih Terang Purnama). *Jurnal Mitra Manajemen*. 4(5). 831-842.
- Aziz, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Perilaku Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Perawat. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*. 9(1). 48-52
- Bohlander, G.W. & Snell S. (2012). *Managing Human Resources*, Edisi 16. Cengage Learning.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business A Skill Building Approach Seventh Edition*. Wiley:Italy
- Cartwright, S., & Cooper C. (1997). *Managing Workplace Stress*. USA: Sage Publication
- Creswell, J.W. (2016), *Reserch design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed(terjemahan)* Edisi 3. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Cooper, D., & Pamela S. (2014). *Business Research Methods 12th Edition*. New York: McGraw-Hill.
- Darmayanti, N.P & Wayah A. P. (2020). Employee Engagement dan Stres Kerja Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention* di Aman Villas Nusa Dua-Bali. *Jurnal Widya Manajemen*. 2(1). 60-79.
- Dessler, G. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia (terjemahan) Jilid 1 Edisi 10*. PT Macanan Jaya Cemerlang.
- Dessler, G. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia (terjemahan) Jilid 2 Edisi 10*. PT Macanan Jaya Cemerlang.
- Dewi, I.G.A.M., & I P.S (2020). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Konflik Pekerjaan Keluarga terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Swiss Belinn Hotel. *E-Jurnal Manajemen*. 9(3). 863-883.

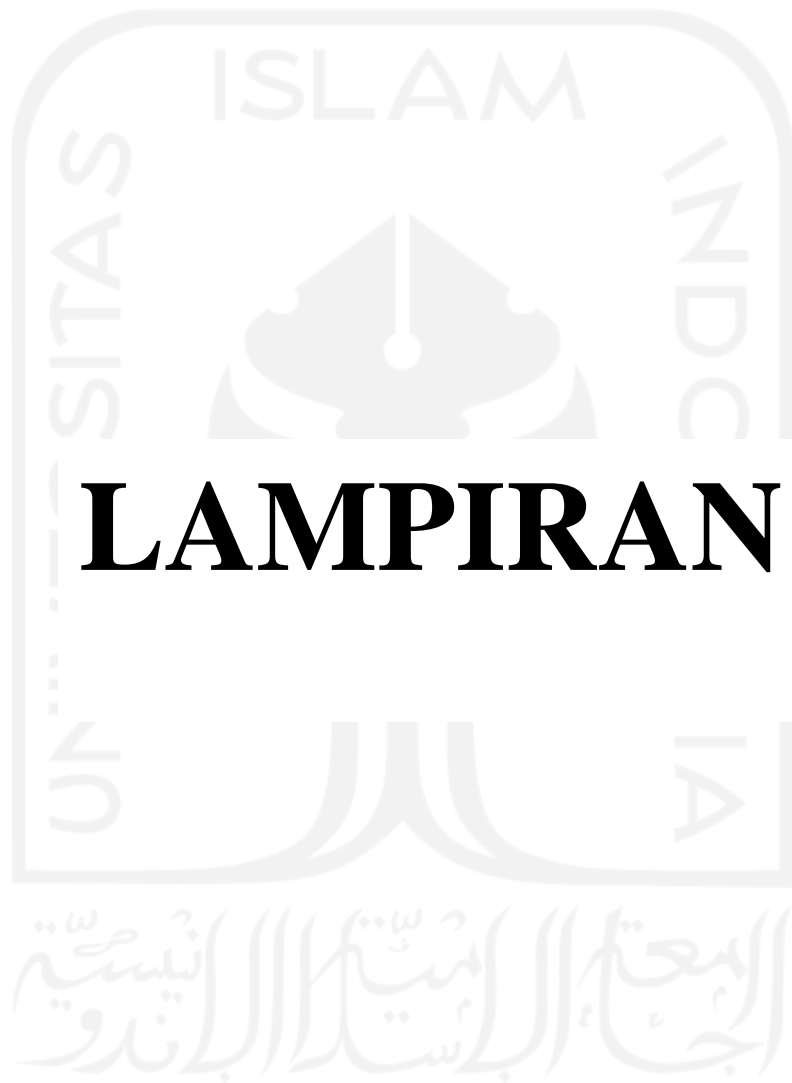
- Elmi, F., Rian S., & Muhammad H. A. (2020). Effect of Work Stress and Work Load on Burnout and its Implementation in Turnover Intention ERHA Clinic Branch Office (Bogor, Depok and Mangga Besar). *Dinasti International Journal of Economics, Finance & Accounting*. 1(3). 262-280.
- Endri E., Angrian P., Havidz A., Eny A., Adi N & Ahmad H, S. (2021). The Effect of compensation and career development on lecturer job satisfaction. *Growing Science*. 7(6). 1287-1292.
- Ghazali, Imam. (2011). *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani. (2001). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hidayah, H., Nawal Y.T., Dadan R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* di IFRS Dewi Sri Karawang. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*. 1(6). 696-706.
- Izumi, N. K., Ary F., Bachruddin S. L., Khairani D. Z. (2020). The Impact of Work Stress on Turnover Intention in Indonesia: Is There A Mediation from Employee' Job Satisfaction?. *Journal of Management and Marketing Review*. 5(1). 31-40.
- Jackson, J. H., & Robert L. M. (2010). *Human Resource Management 13th ed.* Thomson. South-Western.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Kurniawaty, Ramlawati., Eva T & Nurfatwa A. Y. (2020). External alternatives, job stress on job satisfaction and employee turnover intention. *Management Science Letters*. 11(2). 511-518.
- Lataruva, E & Wiwik S. (2021). Analisis Pengaruh Work-Life Balance dan Pengembangan Karier Terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Y Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Bank Tabungan Negara Syariah Semarang). *Jurnal Manajemen Diponegoro*. 9(3).1-11.
- Le, M. & Jessica M. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*. 6(1). 213-223.
- Luturlean, B. S., Romat S. & Arif P. P. (2020). Examining the Mediation of Job Satisfaction in the Relationship between Work Stress and Turnover

- Intention in Textile Company. *Journal of Management and Marketing Review*. 5(2). 113-121.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi sepuluh*. PT. Andi: Yogyakarta
- Lo, J. S & Fitriani P. (2020). Job Satisfaction as a Mediator of Effect Job Stress and Career Development on Employee Turnover Intention PT PKSS. *Dinasti International Journal of Economic Finance & Accounting*. 1(4). 580-592.
- Maharani, A., Shirley E., Cindy D. P., & Hendra G. (2020). The Impact of Career Development, Work-Family Conflict, and Job Satisfaction on Millennials' Turnover Intention in Banking Industry. *Journal of Business Management Review*. 11(4). 223-247.
- Mahmud, (2011). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung. Pustaka Setia.
- Mangkunegara, A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset
- Miharja, R., Neneng H., & Alif M. Y. (2022). The Relationship Between Workload and Career Development on Job Satisfaction: Case Study PT XYZ. *Asociatia Holistic Research Academic*. 13(1). 125-132.
- Mizan, M. M., Hadir S., & Charis A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*. 2(1). 97-108.
- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat, dan Pengendaliannya*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Nordin, N. A., Rao T. A., Petra H., & Luigi P. L. C. (2021). Brain Drain in Higher Education. The Impact of Job Stress and Workload on Turnover Intention and the Mediating Role of Job Satisfaction at Universities. *European Journal of Business and Management Research*. 6(3). 1-8.
- Nurhayati, M & Rintis S. D. (2021). The Effect of Career Development on Turnover Intention with Job Satisfaction and Organizational Commitment as Mediators, Study at PT Control Systems Arena Para Nusa. *European Journal of Business and Management Research*. 6(4). 11-18.
- Purba, M. Y. & Ruslan S. (2020). Influence Compensation, Career Development and Job Satisfaction to Turnover Intention. *Dinasti International Journal of Economics, Finance & Accounting*. 1(4). 642-658.

- Rahman, S. M. (2020). Relationship between Job Satisfaction and Turnover Intention: Evidence from Bangladesh. *Asian Business Review*. 10(2). 99-108.
- Rivai, V. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rizana, D., & Faiqoh R.W. (2020). Pengaruh *Job Insecurity* dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* dengan Ketidakpuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi (JIMBA)*. 2(3). 323-330.
- Robbins, S. & Judge T. (2008). *Organizational Behavior 12th Edition*. India: Pearson Education.
- Saklit, I. W. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Intensi Turnover Kepuasan Kerja Sebagai Mediator. *Jurnal Manajemen*. 21(3). 472-490.
- Sanders, K., Julie, C., & Hug B. (2014). *Research Methods for Human Resource Management*. New York: Taylor & Francis.
- Schermerhorn, J.R.(2003), *Manajemen Buku 1 Edisi Bahasa Indonesia Management 5e(terjemahan)* Edisi 5. Yogyakarta: Andi.
- Stockemer, D.(2019),*Quantitative Methods for The Social Science, A Practical Introduction with Example in SPSS and Stata*.Springer International Publicing:Switzerland.
- Supranto, J. (2009). Statistik Teori dan Aplikasi Edisi ke 7. Jakarta: Erlangga.
- Ruslan, S & Margo Y. P. (2020). Influence Compensation, Career Development and Job Satisfaction to Turnover Intention. *Dinasti International Journal of Economics, Finance & Accounting*. 1(4). 642-658.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Jakarta: Kencana
- Suwandana, I. G. M., I Gede R., & I Ketut A. (2021). Transformational leadership, work stress and turnover intention: the mediating role of job satisfaction. *American Journal of Humanities and Social Science Research*. 5(1). 146-157.
- Wachyudi., Nita T. F., & Suharto. (2020). The effect of Career Development and Motivation on Employee Performance Through Job Satisfaction in PT Jabar Jaya Perkasa. *International Journal of Business and Social Science Research*. 1(2). 25-35.

Wijaya, R & Dorris Y. (2021). The Effect of Compensation and Career Development on Employee Turnover Intention in the Culinary Sector. *International Journal of Business and Social Science*. 1(2). 37-44.





LAMPIRAN 1 **Kuesioner Penelitian**

Yth. Responden Penelitian

Karyawan Hotel Grand Inna Malioboro

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini mahasiswa Universitas Islam Indonesia:

Nama : Anazgie Balqis Azizah Yumna

NIM : 15311384

Fakultas : Bisnis dan Ekonomika

Prodi : Manajemen

Memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktu mengisi Kuesioner ini dalam rangka membantu penyusunan tugas akhir skripsi saya yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* pada Hotel Grand Inna Malioboro”.

Tujuan Kuesioner ini hanya untuk kepentingan penelitian, tidak disebarluaskan kepada pihak luar, dan kerahasiaan data dalam pengisian Kuesioner terjamin sepenuhnya. Adapun maksud dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan stress kerja terhadap tingkat turnover intention serta untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berperan sebagai variabel yang memediasi hubungan antara pengembangan karir dan stress kerja terhadap *turnover intention* di Hotel Grand Inna Malioboro.

Oleh karena itu, Bapak/Ibu/Saudara/i diharapkan dapat mengisi Kuesioner ini dengan jujur dan terbuka. Atas kerendahan hati Bapak/Ibu/Saudara/i untuk berpartisipasi, saya mengucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Anazgie Balqis Azizah Yumna

1. Identitas Responden

Responden diminta memberikan jawaban terhadap pertanyaan sesuai dengan kenyataan yang dialami:

1. Nama Responden (boleh inisial)
2. No. Handphone
3. Jenis Kelamin
 - Laki-laki
 - Perempuan
4. Usia
 - < 25 tahun
 - 25 – 30 tahun
 - 31 – 40 tahun
 - 41 – 50 tahun
 - > 50 tahun
5. Status Pernikahan
 - Menikah
 - Belum Menikah
6. Pendidikan Terakhir
 - D3
 - D4
 - Sarjana
 - Magister
 - Doktoral
 - Lainnya
7. Masa Kerja
 - < 5 tahun
 - 5 – 10 tahun
 - 11 – 15 tahun
 - 16 – 20 tahun
 - > 20 tahun

Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Dimohon untuk memberikan tanda checklist pada jawaban yang sesuai dengan pilihan Bapak/Ibu/Saudara/i
2. Setiap pertanyaan membutuhkan satu jawaban
3. Dimohon dapat memberikan jawaban sesuai dengan kondisi yang sebenarnya dengan penuh tanggung jawab

2. Daftar Pertanyaan Kuesioner

A. *Turnover Intention*

Jawab pertanyaan berikut ini dengan memberikan penilaian sejauh mana pernyataan tersebut sesuai dengan kondisi Anda. Beri tanda checklist di kolom yang tersedia.

Skor jawaban dibagi dalam 5 kriteria berikut:

1. : STS (Sangat Tidak Setuju)
2. : TS (Tidak Setuju)
3. : R (Ragu-ragu)
4. : S (Setuju)
5. : SS (Sangat Setuju)

<i>Thought of Leaving Company</i>						
No.	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1.1	Saya berniat keluar dari perusahaan karena beban kerja yang berat.	1	2	3	4	5
1.2	Saya berniat keluar dari perusahaan karena imbalan yang diperoleh tidak sepadannya.	1	2	3	4	5
1.3	Saya merasa jenjang karir saya di perusahaan ini terbatas.	1	2	3	4	5
<i>Desire to Leave the Company in Near Future</i>						
No.	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1.4	Saya berniat keluar dari perusahaan karena beban kerja yang berat.	1	2	3	4	5
1.5	Saya berpikir untuk memulai atau membuka bisnis sendiri.	1	2	3	4	5
1.6	Saya gelisah saat pulang ke rumah setelah bekerja.	1	2	3	4	5
<i>Desire to Look for Better Job</i>						
No.	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1.7	Saya merasa bosan dengan pekerjaan saat ini.	1	2	3	4	5
1.8	Saya mencari informasi mengenai pekerjaan lain	1	2	3	4	5
1.9	Saya memiliki atasan yang tidak objektif dalam menilai prestasi kerja.	1	2	3	4	5

B. Pengembangan Karir

Jawab pertanyaan berikut ini dengan memberikan penilaian sejauh mana pernyataan tersebut sesuai dengan kondisi Anda. Beri tanda checklist di kolom yang tersedia.

Skor jawaban dibagi dalam 5 kriteria berikut:

1. : STS (Sangat Tidak Setuju)
2. : TS (Tidak Setuju)
3. : R (Ragu-ragu)
4. : S (Setuju)
5. : SS (Sangat Setuju)

Prestasi Kerja						
No.	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
2.1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	1	2	3	4	5
2.2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efisien	1	2	3	4	5
2.3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditetapkan dengan baik.	1	2	3	4	5
2.4	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan	1	2	3	4	5
Eksposur						
No.	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
2.5	Saya dikenal baik oleh atasan	1	2	3	4	5
2.6	Saya berusaha membina hubungan yang baik dengan atasan	1	2	3	4	5
2.7	Saya merasa dihargai oleh atasan atas kemampuan yang saya miliki	1	2	3	4	5
Kesetiaan Organisasional						
No.	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
2.8	Saya puas bekerja di perusahaan ini	1	2	3	4	5
2.9	Saya bangga menjadi bagian dari perusahaan	1	2	3	4	5
2.10	Saya mengikuti aturan yang ditetapkan oleh perusahaan	1	2	3	4	5

Mentor dan Sponsor						
No.	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
2.11	Saya akan melaksanakan kepercayaan yang diberikan atasan kepada saya	1	2	3	4	5
2.12	Atasan memberikan kesempatan karyawan untuk berkonsultasi terkait pekerjaan	1	2	3	4	5
2.13	Atasan memberikan saran terkait pekerjaan kepada karyawannya	1	2	3	4	5
Kesempatan untuk berkembang						
No.	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
2.14	Perusahaan membuka akses kepada karyawan untuk mengembangkan karirnya	1	2	3	4	5
2.15	Perusahaan memberikan karyawan peluang untuk tumbuh melalui program pelatihan khusus	1	2	3	4	5
2.16	Saya memiliki kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan terkait pekerjaan	1	2	3	4	5
Permintaan Berhenti						
No.	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
2.17	Saya merasa dihargai di perusahaan	1	2	3	4	5
2.18	Saya merasa ada peluang karir yang jelas	1	2	3	4	5
2.19	Manajemen mendukung ide dari karyawan	1	2	3	4	5

C. Stres Kerja

Jawab pertanyaan berikut ini dengan memberikan penilaian sejauh mana pernyataan tersebut sesuai dengan kondisi Anda. Beri tanda checklist di kolom yang tersedia.

Skor jawaban dibagi dalam 5 kriteria berikut:

1. : STS (Sangat Tidak Setuju)
2. : TS (Tidak Setuju)
3. : R (Ragu-ragu)
4. : S (Setuju)
5. : SS (Sangat Setuju)

<i>Excessive Workload</i>						
No.	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
3.1	Atasan merasa tidak puas atas pekerjaan yang dilakukan karyawan.	1	2	3	4	5
3.2	Atasan menuntut karyawan menyelesaikan pekerjaan di luar kemampuannya.	1	2	3	4	5
3.3	Atasan memberikan tanggung jawab pekerjaan secara mendadak.	1	2	3	4	5
<i>Pressure</i>						
No.	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
3.4	Saya merasa tidak diapresiasi setelah bekerja melebihi jam kerja normal.	1	2	3	4	5
3.5	Perusahaan tidak menyediakan kompensasi atas pekerjaan tambahan di luar jam kerja.	1	2	3	4	5
3.6	Saya merasa tidak senang jika harus bekerja lebih lama dari biasanya.	1	2	3	4	5
<i>Unfavorable Work Environment</i>						
No.	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
3.7	Lingkungan kerja kurang kondusif.	1	2	3	4	5
3.8	<i>Layout</i> (tata letak) tempat kerja tidak mendukung aktivitas kerja.	1	2	3	4	5
3.9	Sirkulasi udara di tempat kerja tidak membuat saya nyaman.	1	2	3	4	5

<i>Work Design</i>						
No.	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
3.10	Saya merasa target yang ditetapkan perusahaan tinggi.	1	2	3	4	5
3.11	Saya merasa beban kerja yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan setiap karyawan.	1	2	3	4	5
3.12	Karyawan tidak dibekali ketrampilan yang memadai untuk mencapai target yang ditetapkan.	1	2	3	4	5



D. Kepuasan Kerja

Jawab pertanyaan berikut ini dengan memberikan penilaian sejauh mana pernyataan tersebut sesuai dengan kondisi Anda. Beri tanda checklist di kolom yang tersedia.

Skor jawaban dibagi dalam 5 kriteria berikut:

1. : STS (Sangat Tidak Setuju)
2. : TS (Tidak Setuju)
3. : R (Ragu-ragu)
4. : S (Setuju)
5. : SS (Sangat Setuju)

<i>Work it Self</i>						
No.	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
4.1	Saya memahami bidang pekerjaan dengan baik.	1	2	3	4	5
4.2	Posisi pekerjaan saya saat ini sesuai dengan latar belakang pendidikan saya.	1	2	3	4	5
4.3	Penempatan karyawan di perusahaan sudah sesuai dengan kemampuan fisik dan psikologisnya.	1	2	3	4	5
<i>Sallary</i>						
No.	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
4.4	Saya merasa bahwa besaran gaji yang diterima telah sesuai dengan beban kerja yang ditanggung.	1	2	3	4	5
4.5	Saya merasa gaji yang diberikan sesuai dengan golongan.	1	2	3	4	5
4.6	Saya merasa gaji yang diberikan mendorong saya bekerja lebih giat.	1	2	3	4	5
<i>Supervision</i>						
No.	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
4.7	Atasan telah memberikan arahan kepada karyawan dalam setiap pekerjaan	1	2	3	4	5
4.8	Komunikasi terkait pekerjaan antara atasan dan karyawan terjalin dengan baik.	1	2	3	4	5
4.9	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai arahan.	1	2	3	4	5

<i>Promotion</i>						
No.	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
4.10	Karyawan yang berpengalaman berpotensi untuk dipromosikan	1	2	3	4	5
4.11	Perusahaan melakukan promosi sesuai dengan keahlian yang dimiliki karyawan	1	2	3	4	5
4.12	Karyawan yang memiliki kompetensi cenderung akan mendapatkan promosi lebih cepat	1	2	3	4	5
<i>Colleagues Relation</i>						
No.	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
4.13	Saya dapat bekerja sama dengan seluruh karyawan untuk mencapai target kerja.	1	2	3	4	5
4.14	Saya berteman baik dengan semua rekan kerja.	1	2	3	4	5
4.15	Saya merasa seluruh karyawan saling menghargai.	1	2	3	4	5
4.16	Saya merasa seluruh karyawan saling membantu.	1	2	3	4	5

LAMPIRAN 2
Analisis Deskriptif

No.	Keterangan	Karakteristik	Jumlah
1	Jenis Kelamin	Laki-Laki	22
		Perempuan	12
Jumlah			34
2	Usia	Kurang dari 25 tahun	6
		25 - 30 tahun	8
		31 - 40 tahun	2
		41 - 50 tahun	3
		Lebih dari 50 tahun	15
Jumlah			34
3	Status Pernikahan	Belum Menikah	15
		Sudah Menikah	19
Jumlah			34
4	Pendidikan Terakhir	D1	13
		D3	14
		Sarjana	6
		Magister	1
Jumlah			34
5	Masa Kerja	Kurang dari 5 tahun	10
		5 - 10 tahun	7
		lebih dari 20 tahun	17
Jumlah			34

LAMPIRAN 3
Tabulasi Data Mentah

1. Pengembangan Karir

No.	Pengembangan Karir (X_1)						
	$X_{1.1}$	$X_{1.2}$	$X_{1.3}$	$X_{1.4}$	$X_{1.5}$	$X_{1.6}$	$X_{1.7}$
1	4	4	4	4	3	5	4
2	4	4	4	4	3	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3
5	2	3	4	4	4	5	4
6	5	5	4	5	5	5	5
7	4	4	4	4	4	4	4
8	5	5	5	5	5	5	5
9	4	5	3	4	4	4	5
10	5	4	4	5	4	5	4
11	4	4	4	4	4	3	2
12	5	4	4	4	4	4	4
13	5	5	5	5	5	5	5
14	5	5	4	4	3	5	3
15	4	4	4	4	4	4	4
16	5	5	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	5	5	5	5
19	5	5	5	5	5	5	5
20	5	4	4	5	4	4	4
21	2	2	3	3	4	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4
23	4	4	5	5	4	5	4
24	5	5	5	5	5	5	5
25	4	4	4	5	4	4	3
26	5	5	5	5	5	5	4
27	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	3	4	4	4	4
29	4	4	3	4	4	4	4
30	5	5	5	4	4	4	3
31	5	5	5	5	5	5	5

No.	Pengembangan Karir (X_1)						
	$X_{1.1}$	$X_{1.2}$	$X_{1.3}$	$X_{1.4}$	$X_{1.5}$	$X_{1.6}$	$X_{1.7}$
32	5	5	5	5	5	5	5
33	4	4	4	4	4	4	4
34	5	5	5	5	5	5	5
Rata-rata	4,32	4,29	4,18	4,38	4,21	4,41	4,12

Pengembangan Karir (X_1)						
$X_{1.8}$	$X_{1.9}$	$X_{1.10}$	$X_{1.11}$	$X_{1.12}$	$X_{1.13}$	$X_{1.14}$
4	5	5	5	4	3	5
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	5	2	2	2
4	4	5	5	4	4	4
4	5	5	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	4	4	4
5	5	5	5	5	4	4
4	4	4	4	3	3	3
4	5	4	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	4	4
4	4	5	4	3	3	2
4	4	4	4	4	4	2
5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	4
4	4	4	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	2
4	4	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	5	5
4	4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4

3	4	4	4	5	4	3
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5
4,12	4,32	4,44	4,47	4,26	4,18	3,94

Pengembangan Karir (X_1)					Total X_1	Rata- rata
$X_{1.15}$	$X_{1.16}$	$X_{1.17}$	$X_{1.18}$	$X_{1.19}$		
4	4	5	5	3	80	4,21
4	4	5	5	5	78	4,11
4	4	4	4	4	76	4,00
3	4	3	3	3	71	3,74
2	2	4	3	4	62	3,26
4	5	5	3	5	86	4,53
4	4	4	1	4	76	4,00
5	5	4	4	4	92	4,84
4	4	4	4	4	80	4,21
4	4	5	5	4	86	4,53
3	4	3	3	3	66	3,47
4	4	4	4	4	79	4,16
5	5	5	5	5	95	5,00
4	4	4	4	4	77	4,05
3	4	4	2	3	70	3,68
2	2	2	1	1	63	3,32
2	4	4	4	2	70	3,68
4	4	4	4	4	86	4,53
4	3	4	3	3	86	4,53
4	4	4	4	4	80	4,21
4	5	3	3	3	68	3,58
2	4	3	3	2	67	3,53
5	5	5	4	3	85	4,47
5	5	5	5	4	94	4,95
5	5	3	3	2	77	4,05
4	4	5	5	5	86	4,53
4	4	4	4	4	76	4,00
4	4	4	3	3	72	3,79
4	4	4	3	3	72	3,79
4	4	4	3	2	74	3,89
5	5	5	5	5	95	5,00

5	5	4	4	4	92	4,84
4	4	4	4	4	76	4,00
5	5	5	5	5	95	5,00

2. Stres Kerja

No.	Stres Kerja (X ₂)					
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
1	2	3	3	2	2	1
2	1	2	3	3	2	5
3	2	2	4	2	2	2
4	3	4	2	4	2	2
5	3	2	2	4	4	3
6	1	1	1	1	1	2
7	1	1	2	2	2	3
8	2	2	2	2	2	2
9	2	1	1	1	1	2
10	1	1	2	2	2	1
11	2	4	4	4	4	3
12	2	2	4	2	2	2
13	1	1	5	5	1	1
14	2	2	2	2	2	2
15	4	2	4	4	5	3
16	3	3	3	4	4	2
17	2	2	4	3	5	2
18	2	2	2	2	2	2
19	3	3	3	5	5	3
20	2	4	4	2	2	2
21	2	2	2	3	2	2
22	2	2	4	3	4	2
23	1	2	2	2	2	1
24	3	2	3	2	2	1
25	4	2	3	4	2	2
26	1	1	3	1	3	3
27	2	2	3	2	2	2
28	3	3	3	3	4	2
29	3	3	3	3	4	2
30	2	4	4	4	5	4
31	1	1	2	2	2	1
32	2	2	4	2	2	2
33	3	2	2	2	3	2

34	1	1	1	1	1	1
Rata-rata	2,09	2,15	2,82	2,65	2,65	2,12

Stres Kerja (X2)						Total X2	Rata-rata
X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12		
1	2	2	1	2	2	23	1,92
1	1	1	1	1	3	24	2,00
2	2	2	4	2	2	28	2,33
2	4	4	2	2	2	33	2,75
2	1	1	2	2	2	28	2,33
3	1	1	1	1	1	15	1,25
3	3	3	3	3	3	29	2,42
2	2	2	4	2	2	26	2,17
1	2	2	3	2	2	20	1,67
1	1	1	2	2	1	17	1,42
3	3	2	3	3	2	37	3,08
2	2	2	2	2	2	26	2,17
1	1	1	1	1	1	20	1,67
2	2	2	2	2	2	24	2,00
4	4	4	2	4	4	44	3,67
3	3	4	3	3	2	37	3,08
3	4	4	2	4	4	39	3,25
2	2	2	2	2	2	24	2,00
5	4	5	3	3	3	45	3,75
2	4	2	4	4	2	34	2,83
3	2	2	2	4	4	30	2,50
3	4	4	2	4	4	38	3,17
1	1	2	2	2	2	20	1,67
1	1	1	3	2	3	24	2,00
2	2	2	2	2	1	28	2,33
1	1	1	3	3	2	23	1,92
2	2	2	2	2	2	25	2,08
3	3	2	4	3	3	36	3,00
3	3	2	4	3	3	36	3,00
3	3	4	3	5	5	46	3,83
1	1	1	1	1	1	15	1,25
2	2	2	2	2	2	26	2,17
2	2	2	2	2	2	26	2,17
1	1	1	1	1	1	12	1,00
2,15	2,24	2,21	2,35	2,44	2,32	28,18	2,35

3. Turnover Intention

No. Responden	Turnover Intention (Y)				
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5
1	2	2	1	1	3
2	1	1	1	1	1
3	2	2	2	2	2
4	2	2	3	2	3
5	3	2	4	3	5
6	1	1	2	1	1
7	1	2	2	2	3
8	2	2	2	2	3
9	3	2	2	3	3
10	1	1	2	1	4
11	2	3	4	2	5
12	2	1	2	1	4
13	1	1	5	1	3
14	2	4	2	2	4
15	2	3	4	2	4
16	2	2	5	2	5
17	2	2	3	2	4
18	2	2	2	2	4
19	1	1	5	1	3
20	2	2	2	2	4
21	2	4	4	3	2
22	2	2	3	2	4
23	2	2	2	2	3
24	1	1	1	1	2
25	3	2	3	3	2
26	1	1	1	1	2
27	2	2	2	2	2
28	2	2	3	3	2
29	2	2	3	3	2
30	3	2	3	3	2
31	1	1	2	1	2
32	2	2	2	2	3
33	2	2	2	2	4
34	1	1	1	1	1
Rata-rata	1,82	1,88	2,56	1,88	2,97

Turnover Intention (Y)				Total Y	Rata-rata
Y.6	Y.7	Y.8	Y.9		
2	2	2	2	17	1,89
1	1	1	1	9	1,00
2	2	2	2	18	2,00
2	3	4	3	24	2,67
2	4	5	2	30	3,33
1	1	5	4	17	1,89
3	3	1	2	19	2,11
2	2	2	3	20	2,22
1	2	2	3	21	2,33
2	1	2	2	16	1,78
2	3	3	4	28	3,11
2	2	2	2	18	2,00
1	1	1	5	19	2,11
2	2	2	2	22	2,44
1	2	3	2	23	2,56
2	3	3	4	28	3,11
2	2	3	2	22	2,44
2	2	2	2	20	2,22
1	1	1	5	19	2,11
2	2	2	1	19	2,11
2	2	3	2	24	2,67
2	3	2	2	22	2,44
4	3	1	3	22	2,44
1	1	3	1	12	1,33
1	3	2	3	22	2,44
1	1	1	3	12	1,33
2	2	2	2	18	2,00
3	3	2	2	22	2,44
3	3	2	2	22	2,44
2	4	5	5	29	3,22
1	1	2	1	12	1,33
2	2	2	2	19	2,11
2	2	2	2	20	2,22
1	1	1	1	9	1,00
1,82	2,12	2,29	2,47	19,82	2,20

4. Kepuasan Kerja

No. Responden	Kepuasan Kerja (Z)					
	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6
1	4	4	3	3	2	4
2	3	4	3	3	3	4
3	4	4	4	4	4	4
4	4	2	3	3	3	3
5	5	3	2	3	4	3
6	5	3	4	3	3	4
7	4	2	2	2	2	2
8	4	4	4	4	4	4
9	4	2	2	4	4	4
10	5	5	4	5	4	5
11	4	4	4	2	2	3
12	4	4	4	4	4	5
13	5	5	5	5	5	5
14	4	4	4	4	4	4
15	4	5	2	3	4	4
16	5	4	3	2	1	1
17	4	4	2	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4
19	5	5	3	3	3	5
20	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4	4
22	4	4	2	2	4	4
23	5	1	2	1	2	3
24	5	4	4	4	4	5
25	5	5	5	4	4	4
26	4	4	4	4	4	4
27	4	4	4	4	4	4
28	4	4	3	3	3	4
29	4	4	3	3	3	4
30	4	4	3	3	3	4
31	5	4	5	5	4	5
32	4	4	4	4	4	4
33	4	3	4	4	4	4
34	5	5	5	5	5	5
Rata-rata	4,29	3,82	3,47	3,50	3,53	3,94

Kepuasan Kerja (Z)					
Z.7	Z.8	Z.9	Z.10	Z.11	Z.12
4	4	4	3	5	3
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	3	4
3	3	4	4	4	4
4	4	5	4	4	3
2	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	5
5	5	5	5	4	5
3	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
4	4	4	2	2	2
3	3	4	2	2	2
4	4	4	2	2	2
4	4	4	4	4	4
5	3	5	5	5	5
4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	2
4	4	4	3	3	2
2	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
2	2	3	3	3	2
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
3,91	3,97	4,18	3,94	3,97	3,82

Kepuasan Kerja (Z)				Total Z	Rata-rata
Z.13	Z.14	Z.15	Z.16		
4	5	4	4	60	3,75
4	4	4	4	60	3,75
4	4	4	4	64	4,00
4	4	4	4	56	3,50
4	5	4	4	59	3,69
3	5	5	5	64	4,00
4	5	5	5	55	3,44
4	4	4	4	64	4,00
5	5	5	5	66	4,13
5	5	4	4	75	4,69
4	4	3	3	55	3,44
5	4	4	4	66	4,13
5	5	5	5	80	5,00
4	4	4	4	64	4,00
4	4	2	2	52	3,25
5	5	4	4	50	3,13
4	4	3	3	54	3,38
4	5	4	4	65	4,06
5	5	5	3	70	4,38
4	5	4	4	66	4,13
3	4	4	4	61	3,81
4	4	3	4	55	3,44
5	5	5	4	55	3,44
5	5	5	5	76	4,75
5	5	5	5	74	4,63
4	5	5	5	67	4,19
4	4	4	4	64	4,00
4	4	3	3	59	3,69
4	4	3	3	59	3,69
4	5	4	3	52	3,25
4	5	5	5	77	4,81
4	4	4	4	64	4,00
4	4	4	4	63	3,94
5	5	5	5	80	5,00
4,24	4,53	4,12	4,03	63,26	3,95

LAMPIRAN 4
Uji Validitas

1. Uji Validitas Pengembangan Karir

		Correlations						
		X _{1.1}	X _{1.2}	X _{1.3}	X _{1.4}	X _{1.5}	X _{1.6}	X _{1.7}
X _{1.1}	Pearson Correlation	1	.863**	.571**	.630**	.383*	0,317	0,255
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,026	0,068	0,146
	N	34	34	34	34	34	34	34
X _{1.2}	Pearson Correlation	.863**	1	.590**	.584**	.450**	.393*	.358*
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,008	0,021	0,037
	N	34	34	34	34	34	34	34
X _{1.3}	Pearson Correlation	.571**	.590**	1	.676**	.553**	.567**	0,285
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,001	0,000	0,102
	N	34	34	34	34	34	34	34
X _{1.4}	Pearson Correlation	.630**	.584**	.676**	1	.680**	.656**	.488**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,003
	N	34	34	34	34	34	34	34
X _{1.5}	Pearson Correlation	.383*	.450**	.553**	.680**	1	.471**	.645**
	Sig. (2-tailed)	0,026	0,008	0,001	0,000		0,005	0,000
	N	34	34	34	34	34	34	34
X _{1.6}	Pearson Correlation	0,317	.393*	.567**	.656**	.471**	1	.624**
	Sig. (2-tailed)	0,068	0,021	0,000	0,000	0,005		0,000
	N	34	34	34	34	34	34	34

X _{1.7}	Pearson Correlation	0,255	.358 [*]	0,285	.488 ^{**}	.645 ^{**}	.624 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	0,146	0,037	0,102	0,003	0,000	0,000	
	N	34	34	34	34	34	34	34
X _{1.8}	Pearson Correlation	.443 ^{**}	.446 ^{**}	.444 ^{**}	.599 ^{**}	.536 ^{**}	.504 ^{**}	.578 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,009	0,008	0,009	0,000	0,001	0,002	0,000
	N	34	34	34	34	34	34	34
X _{1.9}	Pearson Correlation	.499 ^{**}	.439 ^{**}	0,334	.448 ^{**}	.412 [*]	.413 [*]	.544 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,003	0,009	0,054	0,008	0,016	0,015	0,001
	N	34	34	34	34	34	34	34
X _{1.10}	Pearson Correlation	.482 ^{**}	.497 ^{**}	.610 ^{**}	.683 ^{**}	.601 ^{**}	.737 ^{**}	.597 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,004	0,003	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	34	34	34	34	34	34	34
X _{1.11}	Pearson Correlation	0,220	0,292	.399 [*]	.638 ^{**}	.476 ^{**}	.689 ^{**}	.666 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,211	0,094	0,019	0,000	0,004	0,000	0,000
	N	34	34	34	34	34	34	34
X _{1.12}	Pearson Correlation	.561 ^{**}	.402 [*]	.505 ^{**}	.663 ^{**}	.444 ^{**}	.406 [*]	.407 [*]
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,019	0,002	0,000	0,009	0,017	0,017
	N	34	34	34	34	34	34	34
X _{1.13}	Pearson Correlation	.499 ^{**}	.390 [*]	.469 ^{**}	.591 ^{**}	.555 ^{**}	.344 [*]	.481 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,003	0,022	0,005	0,000	0,001	0,046	0,004
	N	34	34	34	34	34	34	34
X _{1.14}	Pearson Correlation	.341 [*]	0,283	0,292	.482 ^{**}	0,313	.419 [*]	.387 [*]
	Sig. (2-tailed)	0,048	0,105	0,093	0,004	0,072	0,014	0,024
	N	34	34	34	34	34	34	34

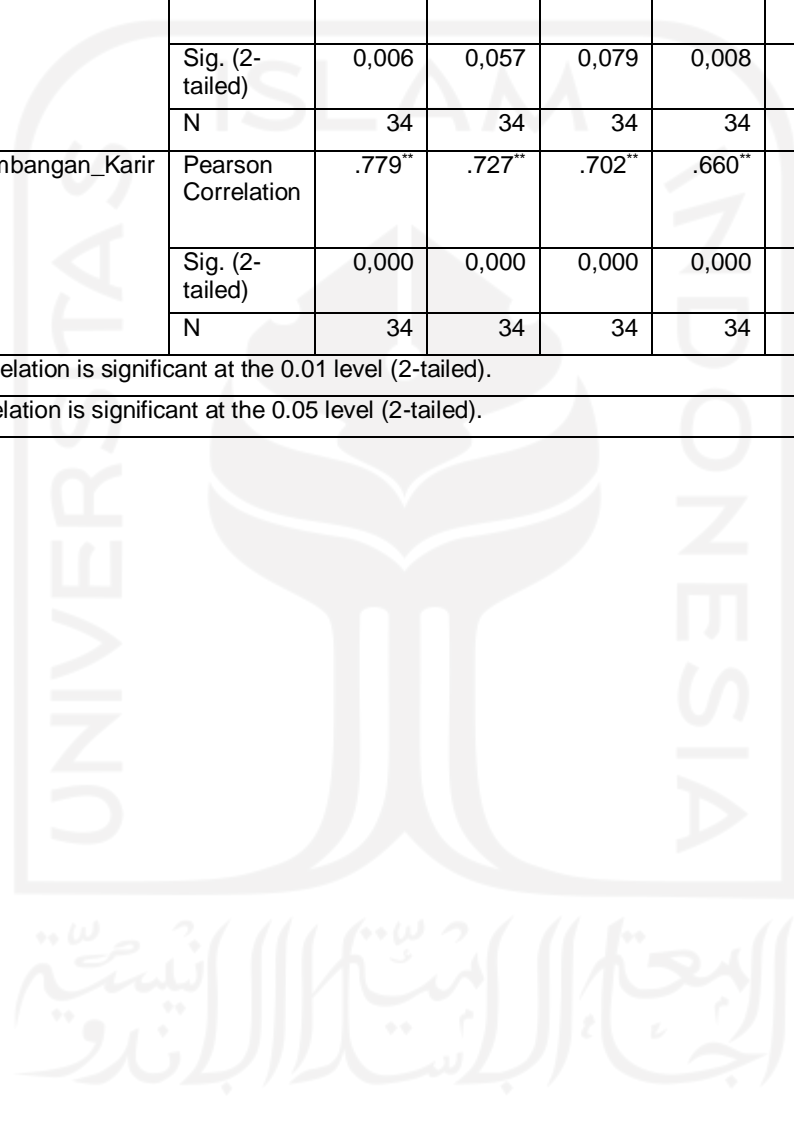
X _{1.15}	Pearson Correlation	.393 [*]	.343 [*]	.405 [*]	.559 ^{**}	.376 [*]	.437 ^{**}	.386 [*]
	Sig. (2-tailed)	0,021	0,047	0,018	0,001	0,028	0,010	0,024
	N	34	34	34	34	34	34	34
X _{1.16}	Pearson Correlation	0,233	0,153	0,268	.376 [*]	.342 [*]	0,215	0,247
	Sig. (2-tailed)	0,186	0,389	0,126	0,028	0,048	0,222	0,160
	N	34	34	34	34	34	34	34
X _{1.17}	Pearson Correlation	0,316	0,305	.416 [*]	.500 ^{**}	0,230	.633 ^{**}	.477 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,069	0,080	0,015	0,003	0,191	0,000	0,004
	N	34	34	34	34	34	34	34
X _{1.18}	Pearson Correlation	0,280	0,220	.361 [*]	.423 [*]	0,157	.487 ^{**}	0,324
	Sig. (2-tailed)	0,109	0,210	0,036	0,013	0,375	0,004	0,062
	N	34	34	34	34	34	34	34
X _{1.19}	Pearson Correlation	0,214	0,225	0,260	.397 [*]	.346 [*]	.468 ^{**}	.475 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,224	0,200	0,138	0,020	0,045	0,005	0,004
	N	34	34	34	34	34	34	34
Pengembangan_Karir	Pearson Correlation	.624 ^{**}	.596 ^{**}	.649 ^{**}	.804 ^{**}	.638 ^{**}	.710 ^{**}	.672 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	34	34	34	34	34	34	34
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								

Correlations								
		X _{1.8}	X _{1.9}	X _{1.10}	X _{1.11}	X _{1.12}	X _{1.13}	X _{1.14}
X _{1.1}	Pearson Correlation	.443 ^{**}	.499 ^{**}	.482 ^{**}	0,220	.561 ^{**}	.499 ^{**}	.341 [*]
	Sig. (2-tailed)	0,009	0,003	0,004	0,211	0,001	0,003	0,048

	N	34	34	34	34	34	34	34
X _{1.2}	Pearson Correlation	.446**	.439**	.497**	0,292	.402*	.390*	0,283
	Sig. (2-tailed)	0,008	0,009	0,003	0,094	0,019	0,022	0,105
	N	34	34	34	34	34	34	34
X _{1.3}	Pearson Correlation	.444**	0,334	.610**	.399*	.505**	.469**	0,292
	Sig. (2-tailed)	0,009	0,054	0,000	0,019	0,002	0,005	0,093
	N	34	34	34	34	34	34	34
X _{1.4}	Pearson Correlation	.599**	.448**	.683**	.638**	.663**	.591**	.482**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,008	0,000	0,000	0,000	0,000	0,004
	N	34	34	34	34	34	34	34
X _{1.5}	Pearson Correlation	.536**	.412*	.601**	.476**	.444**	.555**	0,313
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,016	0,000	0,004	0,009	0,001	0,072
	N	34	34	34	34	34	34	34
X _{1.6}	Pearson Correlation	.504**	.413*	.737**	.689**	.406*	.344*	.419*
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,015	0,000	0,000	0,017	0,046	0,014
	N	34	34	34	34	34	34	34
X _{1.7}	Pearson Correlation	.578**	.544**	.597**	.666**	.407*	.481**	.387*
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,001	0,000	0,000	0,017	0,004	0,024
	N	34	34	34	34	34	34	34
X _{1.8}	Pearson Correlation	1	.803**	.634**	.621**	.557**	.573**	.560**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,001
	N	34	34	34	34	34	34	34
X _{1.9}	Pearson Correlation	.803**	1	.628**	.592**	.587**	.579**	.561**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,001
	N	34	34	34	34	34	34	34

X _{1.10}	Pearson Correlation	.634**	.628**	1	.705**	.426*	.365*	.399*
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,012	0,034	0,019
	N	34	34	34	34	34	34	34
X _{1.11}	Pearson Correlation	.621**	.592**	.705**	1	.402*	0,265	.401*
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,019	0,130	0,019
	N	34	34	34	34	34	34	34
X _{1.12}	Pearson Correlation	.557**	.587**	.426*	.402*	1	.859**	.652**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,000	0,012	0,019		0,000	0,000
	N	34	34	34	34	34	34	34
X _{1.13}	Pearson Correlation	.573**	.579**	.365*	0,265	.859**	1	.638**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,034	0,130	0,000		0,000
	N	34	34	34	34	34	34	34
X _{1.14}	Pearson Correlation	.560**	.561**	.399*	.401*	.652**	.638**	1
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,001	0,019	0,019	0,000	0,000	
	N	34	34	34	34	34	34	34
X _{1.15}	Pearson Correlation	.557**	.570**	.422*	.426*	.749**	.730**	.906**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,000	0,013	0,012	0,000	0,000	0,000
	N	34	34	34	34	34	34	34
X _{1.16}	Pearson Correlation	.381*	.372*	0,226	0,213	.670**	.689**	.703**
	Sig. (2-tailed)	0,026	0,030	0,199	0,227	0,000	0,000	0,000
	N	34	34	34	34	34	34	34
X _{1.17}	Pearson Correlation	0,331	.344*	.453**	.523**	.408*	0,307	.508**
	Sig. (2-tailed)	0,056	0,047	0,007	0,002	0,016	0,077	0,002
	N	34	34	34	34	34	34	34

X _{1.18}	Pearson Correlation	.510**	.414*	0,217	0,291	.437**	.355*	.493**
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,015	0,217	0,095	0,010	0,039	0,003
	N	34	34	34	34	34	34	34
X _{1.19}	Pearson Correlation	.462**	0,330	0,306	.446**	0,197	0,269	.543**
	Sig. (2-tailed)	0,006	0,057	0,079	0,008	0,263	0,124	0,001
	N	34	34	34	34	34	34	34
Pengembangan_Karir	Pearson Correlation	.779**	.727**	.702**	.660**	.774**	.750**	.770**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	34	34	34	34	34	34	34
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								



Correlations							
		X1.1 5	X1.1 6	X1.1 7	X1.1 8	X1.1 9	Pengembangan_Karir
X1.1	Pearson Correlation	.393*	0,233	0,316	0,280	0,214	.624**
	Sig. (2-tailed)	0,021	0,186	0,069	0,109	0,224	0,000
	N	34	34	34	34	34	34
X1.2	Pearson Correlation	.343*	0,153	0,305	0,220	0,225	.596**
	Sig. (2-tailed)	0,047	0,389	0,080	0,210	0,200	0,000
	N	34	34	34	34	34	34
X1.3	Pearson Correlation	.405*	0,268	.416*	.361*	0,260	.649**
	Sig. (2-tailed)	0,018	0,126	0,015	0,036	0,138	0,000
	N	34	34	34	34	34	34
X1.4	Pearson Correlation	.559*	.376*	.500*	.423*	.397*	.804**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,028	0,003	0,013	0,020	0,000
	N	34	34	34	34	34	34
X1.5	Pearson Correlation	.376*	.342*	0,230	0,157	.346*	.638**
	Sig. (2-tailed)	0,028	0,048	0,191	0,375	0,045	0,000
	N	34	34	34	34	34	34
X1.6	Pearson Correlation	.437*	0,215	.633*	.487*	.468*	.710**
	Sig. (2-tailed)	0,010	0,222	0,000	0,004	0,005	0,000
	N	34	34	34	34	34	34
X1.7	Pearson Correlation	.386*	0,247	.477*	0,324	.475*	.672**
	Sig. (2-tailed)	0,024	0,160	0,004	0,062	0,004	0,000
	N	34	34	34	34	34	34
X1.8	Pearson Correlation	.557*	.381*	0,331	.510*	.462*	.779**

	Sig. (2-tailed)	0,001	0,026	0,056	0,002	0,006	0,000
	N	34	34	34	34	34	34
X1.9	Pearson Correlation	.570*	.372*	.344*	.414*	0,330	.727**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,030	0,047	0,015	0,057	0,000
	N	34	34	34	34	34	34
X1.10	Pearson Correlation	.422*	0,226	.453*	0,217	0,306	.702**
	Sig. (2-tailed)	0,013	0,199	0,007	0,217	0,079	0,000
	N	34	34	34	34	34	34
X1.11	Pearson Correlation	.426*	0,213	.523*	0,291	.446*	.660**
	Sig. (2-tailed)	0,012	0,227	0,002	0,095	0,008	0,000
	N	34	34	34	34	34	34
X1.12	Pearson Correlation	.749*	.670*	.408*	.437*	0,197	.774**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,016	0,010	0,263	0,000
	N	34	34	34	34	34	34
X1.13	Pearson Correlation	.730*	.689*	0,307	.355*	0,269	.750**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,077	0,039	0,124	0,000
	N	34	34	34	34	34	34
X1.14	Pearson Correlation	.906*	.703*	.508*	.493*	.543*	.770**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,002	0,003	0,001	0,000
	N	34	34	34	34	34	34
X1.15	Pearson Correlation	1	.744*	.548*	.507*	.521*	.818**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,001	0,002	0,002	0,000
	N	34	34	34	34	34	34
X1.16	Pearson Correlation	.744*	1	.409*	.444*	.362*	.632**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,016	0,008	0,035	0,000

	N	34	34	34	34	34	34
X1.17	Pearson Correlation	.548*	.409*	1	.716*	.720*	.709**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,016		0,000	0,000	0,000
	N	34	34	34	34	34	34
X1.18	Pearson Correlation	.507*	.444*	.716*	1	.600*	.660**
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,008	0,000		0,000	0,000
	N	34	34	34	34	34	34
X1.19	Pearson Correlation	.521*	.362*	.720*	.600*	1	.647**
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,035	0,000	0,000		0,000
	N	34	34	34	34	34	34
Pengembangan_Karir	Pearson Correlation	.818*	.632*	.709*	.660*	.647*	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	34	34	34	34	34	34
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							

2. Uji Validitas Stres Kerja

Correlations								
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7
X2.1	Pearson Correlation	1	.475**	0,188	.500**	.505**	0,105	.480**
	Sig. (2-tailed)		0,005	0,287	0,003	0,002	0,553	0,004
	N	34	34	34	34	34	34	34
X2.2	Pearson Correlation	.475**	1	.378*	.488**	.491**	0,276	.406*
	Sig. (2-tailed)	0,005		0,027	0,003	0,003	0,114	0,017
	N	34	34	34	34	34	34	34
X2.3	Pearson Correlation	0,188	.378*	1	.494**	.420*	0,191	0,235
	Sig. (2-tailed)	0,287	0,027		0,003	0,013	0,279	0,181
	N	34	34	34	34	34	34	34
X2.4	Pearson Correlation	.500**	.488**	.494**	1	.576**	0,319	.511**
	Sig. (2-tailed)	0,003	0,003	0,003		0,000	0,066	0,002
	N	34	34	34	34	34	34	34
X2.5	Pearson Correlation	.505**	.491**	.420*	.576**	1	.451**	.704**
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,003	0,013	0,000		0,007	0,000
	N	34	34	34	34	34	34	34
X2.6	Pearson Correlation	0,105	0,276	0,191	0,319	.451**	1	.398*
	Sig. (2-tailed)	0,553	0,114	0,279	0,066	0,007		0,020
	N	34	34	34	34	34	34	34
X2.7	Pearson Correlation	.480**	.406*	0,235	.511**	.704**	.398*	1
	Sig. (2-tailed)	0,004	0,017	0,181	0,002	0,000	0,020	
	N	34	34	34	34	34	34	34
X2.8	Pearson Correlation	.498**	.634**	.395*	.447**	.626**	0,258	.736**

	Sig. (2-tailed)	0,003	0,000	0,021	0,008	0,000	0,140	0,000
	N	34	34	34	34	34	34	34
X2.9	Pearson Correlation	.449**	.495**	0,295	.515**	.657**	0,282	.737**
	Sig. (2-tailed)	0,008	0,003	0,091	0,002	0,000	0,106	0,000
	N	34	34	34	34	34	34	34
X2.10	Pearson Correlation	0,330	.422*	0,190	0,035	0,337	0,166	0,330
	Sig. (2-tailed)	0,057	0,013	0,283	0,844	0,051	0,347	0,056
	N	34	34	34	34	34	34	34
X2.11	Pearson Correlation	0,332	.507**	.423*	0,324	.718**	.345*	.624**
	Sig. (2-tailed)	0,055	0,002	0,013	0,061	0,000	0,045	0,000
	N	34	34	34	34	34	34	34
X2.12	Pearson Correlation	0,279	.370*	.349*	0,318	.670**	.503**	.560**
	Sig. (2-tailed)	0,110	0,031	0,043	0,067	0,000	0,002	0,001
	N	34	34	34	34	34	34	34
Stres_Kerja	Pearson Correlation	.602**	.698**	.546**	.664**	.858**	.501**	.801**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,003	0,000
	N	34	34	34	34	34	34	34
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								

Correlations							
		X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	Stres_Kerja
X2.1	Pearson Correlation	.498**	.449**	0,330	0,332	0,279	.602**
	Sig. (2-tailed)	0,003	0,008	0,057	0,055	0,110	0,000
	N	34	34	34	34	34	34
X2.2	Pearson Correlation	.634**	.495**	.422*	.507**	.370*	.698**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,003	0,013	0,002	0,031	0,000
	N	34	34	34	34	34	34
X2.3	Pearson Correlation	.395*	0,295	0,190	.423*	.349*	.546**
	Sig. (2-tailed)	0,021	0,091	0,283	0,013	0,043	0,001
	N	34	34	34	34	34	34
X2.4	Pearson Correlation	.447**	.515**	0,035	0,324	0,318	.664**
	Sig. (2-tailed)	0,008	0,002	0,844	0,061	0,067	0,000
	N	34	34	34	34	34	34
X2.5	Pearson Correlation	.626**	.657**	0,337	.718**	.670**	.858**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,051	0,000	0,000	0,000
	N	34	34	34	34	34	34
X2.6	Pearson Correlation	0,258	0,282	0,166	.345*	.503**	.501**
	Sig. (2-tailed)	0,140	0,106	0,347	0,045	0,002	0,003
	N	34	34	34	34	34	34
X2.7	Pearson Correlation	.736**	.737**	0,330	.624**	.560**	.801**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,056	0,000	0,001	0,000
	N	34	34	34	34	34	34
X2.8	Pearson Correlation	1	.863**	.421*	.731**	.572**	.855**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,013	0,000	0,000	0,000

	N	34	34	34	34	34	34
X2.9	Pearson Correlation	.863**	1	0,243	.659**	.610**	.817**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,167	0,000	0,000	0,000
	N	34	34	34	34	34	34
X2.10	Pearson Correlation	.421*	0,243	1	.491**	0,289	.492**
	Sig. (2-tailed)	0,013	0,167		0,003	0,097	0,003
	N	34	34	34	34	34	34
X2.11	Pearson Correlation	.731**	.659**	.491**	1	.801**	.828**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,003		0,000	0,000
	N	34	34	34	34	34	34
X2.12	Pearson Correlation	.572**	.610**	0,289	.801**	1	.752**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,097	0,000		0,000
	N	34	34	34	34	34	34
Stres_Kerja	Pearson Correlation	.855**	.817**	.492**	.828**	.752**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,003	0,000	0,000	
	N	34	34	34	34	34	34
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							

الجامعة الإسلامية
الاستاذ الدكتور

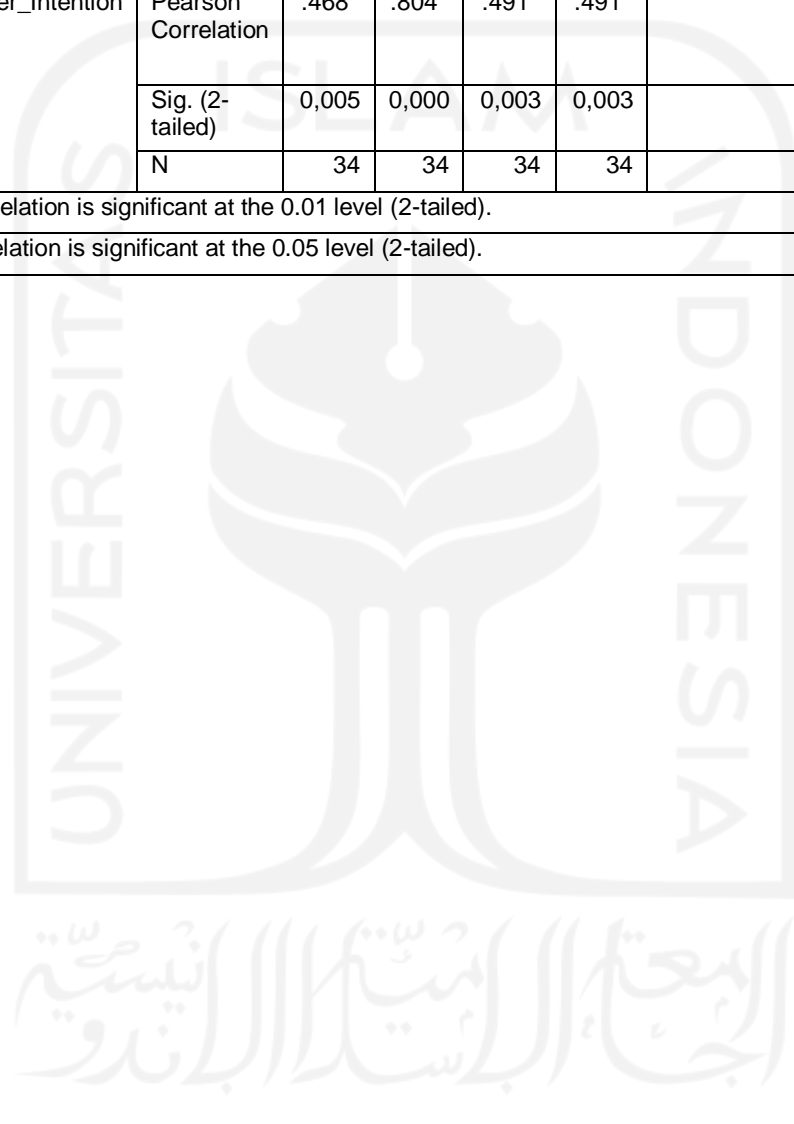
3. Uji Validitas *Turnover Intention*

Correlations						
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5
Y.1	Pearson Correlation	1	.522**	0,223	.816**	0,332
	Sig. (2-tailed)		0,002	0,204	0,000	0,055
	N	34	34	34	34	34
Y.2	Pearson Correlation	.522**	1	0,280	.623**	.341*
	Sig. (2-tailed)	0,002		0,109	0,000	0,048
	N	34	34	34	34	34
Y.3	Pearson Correlation	0,223	0,280	1	0,331	.425*
	Sig. (2-tailed)	0,204	0,109		0,056	0,012
	N	34	34	34	34	34
Y.4	Pearson Correlation	.816**	.623**	0,331	1	0,141
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,056		0,425
	N	34	34	34	34	34
Y.5	Pearson Correlation	0,332	.341*	.425*	0,141	1
	Sig. (2-tailed)	0,055	0,048	0,012	0,425	
	N	34	34	34	34	34
Y.6	Pearson Correlation	0,266	.346*	0,013	.423*	0,253
	Sig. (2-tailed)	0,128	0,045	0,942	0,013	0,149
	N	34	34	34	34	34
Y.7	Pearson Correlation	.754**	.469**	.350*	.779**	.366*
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,005	0,043	0,000	0,033
	N	34	34	34	34	34
Y.8	Pearson Correlation	.424*	0,218	0,267	.342*	0,150

	Sig. (2-tailed)	0,013	0,215	0,126	0,048	0,398
	N	34	34	34	34	34
Y.9	Pearson Correlation	0,120	-0,039	.600**	0,069	0,105
	Sig. (2-tailed)	0,497	0,828	0,000	0,698	0,556
	N	34	34	34	34	34
Turnover_Intention	Pearson Correlation	.690**	.617**	.661**	.767**	.468**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,005
	N	34	34	34	34	34
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).						
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).						

Correlations						
		Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Turnover_Intention
Y.1	Pearson Correlation	0,266	.754**	.424*	0,120	.690**
	Sig. (2-tailed)	0,128	0,000	0,013	0,497	0,000
	N	34	34	34	34	34
Y.2	Pearson Correlation	.346*	.469**	0,218	- 0,039	.617**
	Sig. (2-tailed)	0,045	0,005	0,215	0,828	0,000
	N	34	34	34	34	34
Y.3	Pearson Correlation	0,013	.350*	0,267	.600**	.661**
	Sig. (2-tailed)	0,942	0,043	0,126	0,000	0,000
	N	34	34	34	34	34
Y.4	Pearson Correlation	.423*	.779**	.342*	0,069	.767**
	Sig. (2-tailed)	0,013	0,000	0,048	0,698	0,000
	N	34	34	34	34	34
Y.5	Pearson Correlation	0,253	.366*	0,150	0,105	.468**
	Sig. (2-tailed)	0,149	0,033	0,398	0,556	0,005
	N	34	34	34	34	34
Y.6	Pearson Correlation	1	.611**	- 0,047	- 0,081	.468**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,793	0,648	0,005
	N	34	34	34	34	34
Y.7	Pearson Correlation	.611**	1	.427*	0,186	.804**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,012	0,293	0,000
	N	34	34	34	34	34
Y.8	Pearson Correlation	- 0,047	.427*	1	0,223	.491**
	Sig. (2-tailed)	0,793	0,012		0,206	0,003

	N	34	34	34	34	34
Y.9	Pearson Correlation	-0,081	0,186	0,223	1	.491**
	Sig. (2-tailed)	0,648	0,293	0,206		0,003
	N	34	34	34	34	34
Turnover_Intention	Pearson Correlation	.468**	.804**	.491**	.491**	1
	Sig. (2-tailed)	0,005	0,000	0,003	0,003	
	N	34	34	34	34	34
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).						
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).						



4. Uji Validitas Kepuasan Kerja

		Correlations					
		Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6
Z.1	Pearson Correlation	1	0,109	0,258	0,120	0,046	0,108
	Sig. (2-tailed)		0,540	0,140	0,498	0,798	0,543
	N	34	34	34	34	34	34
Z.2	Pearson Correlation	0,109	1	.499**	.505**	.404*	.519**
	Sig. (2-tailed)	0,540		0,003	0,002	0,018	0,002
	N	34	34	34	34	34	34
Z.3	Pearson Correlation	0,258	.499**	1	.689**	.441**	.480**
	Sig. (2-tailed)	0,140	0,003		0,000	0,009	0,004
	N	34	34	34	34	34	34
Z.4	Pearson Correlation	0,120	.505**	.689**	1	.809**	.704**
	Sig. (2-tailed)	0,498	0,002	0,000		0,000	0,000
	N	34	34	34	34	34	34
Z.5	Pearson Correlation	0,046	.404*	.441**	.809**	1	.718**
	Sig. (2-tailed)	0,798	0,018	0,009	0,000		0,000
	N	34	34	34	34	34	34
Z.6	Pearson Correlation	0,108	.519**	.480**	.704**	.718**	1
	Sig. (2-tailed)	0,543	0,002	0,004	0,000	0,000	
	N	34	34	34	34	34	34
Z.7	Pearson Correlation	0,210	.591**	.534**	.736**	.623**	.756**
	Sig. (2-tailed)	0,233	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000
	N	34	34	34	34	34	34
Z.8	Pearson Correlation	0,212	0,146	.426*	.578**	.514**	.508**

	Sig. (2-tailed)	0,230	0,411	0,012	0,000	0,002	0,002
	N	34	34	34	34	34	34
Z.9	Pearson Correlation	.660**	0,286	.425*	.412*	0,282	.493**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,101	0,012	0,015	0,106	0,003
	N	34	34	34	34	34	34
Z.10	Pearson Correlation	.380*	0,101	.554**	.482**	.400*	.539**
	Sig. (2-tailed)	0,027	0,571	0,001	0,004	0,019	0,001
	N	34	34	34	34	34	34
Z.11	Pearson Correlation	0,298	0,148	.585**	.397*	0,265	.510**
	Sig. (2-tailed)	0,087	0,403	0,000	0,020	0,130	0,002
	N	34	34	34	34	34	34
Z.12	Pearson Correlation	0,334	0,030	.468**	.442**	0,311	.415*
	Sig. (2-tailed)	0,054	0,864	0,005	0,009	0,074	0,015
	N	34	34	34	34	34	34
Z.13	Pearson Correlation	.485**	0,141	0,070	0,114	0,047	0,159
	Sig. (2-tailed)	0,004	0,427	0,693	0,521	0,793	0,369
	N	34	34	34	34	34	34
Z.14	Pearson Correlation	.651**	-0,053	0,095	0,062	-0,102	0,004
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,768	0,592	0,727	0,565	0,981
	N	34	34	34	34	34	34
Z.15	Pearson Correlation	.513**	-0,223	.374*	0,246	0,083	0,150
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,206	0,029	0,161	0,642	0,398
	N	34	34	34	34	34	34
Z.16	Pearson Correlation	.359*	-0,206	.438**	.353*	0,244	0,097
	Sig. (2-tailed)	0,037	0,243	0,010	0,040	0,164	0,586

	N	34	34	34	34	34	34
Kepuasan_Kerja	Pearson Correlation	.480**	.421*	.745**	.782**	.635**	.726**
	Sig. (2-tailed)	0,004	0,013	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	34	34	34	34	34	34
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							



Correlations							
		Z.7	Z.8	Z.9	Z.10	Z.11	Z.12
Z.1	Pearson Correlation	0,210	0,212	.660**	.380*	0,298	0,334
	Sig. (2-tailed)	0,233	0,230	0,000	0,027	0,087	0,054
	N	34	34	34	34	34	34
Z.2	Pearson Correlation	.591**	0,146	0,286	0,101	0,148	0,030
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,411	0,101	0,571	0,403	0,864
	N	34	34	34	34	34	34
Z.3	Pearson Correlation	.534**	.426*	.425*	.554**	.585**	.468**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,012	0,012	0,001	0,000	0,005
	N	34	34	34	34	34	34
Z.4	Pearson Correlation	.736**	.578**	.412*	.482**	.397*	.442**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,015	0,004	0,020	0,009
	N	34	34	34	34	34	34
Z.5	Pearson Correlation	.623**	.514**	0,282	.400*	0,265	0,311
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,002	0,106	0,019	0,130	0,074
	N	34	34	34	34	34	34
Z.6	Pearson Correlation	.756**	.508**	.493**	.539**	.510**	.415*
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,002	0,003	0,001	0,002	0,015
	N	34	34	34	34	34	34
Z.7	Pearson Correlation	1	.665**	.711**	.441**	.408*	.439**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,009	0,017	0,009
	N	34	34	34	34	34	34
Z.8	Pearson Correlation	.665**	1	.651**	.451**	.404*	.475**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,007	0,018	0,005

	N	34	34	34	34	34	34
Z.9	Pearson Correlation	.711**	.651**	1	.571**	.489**	.533**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,003	0,001
	N	34	34	34	34	34	34
Z.10	Pearson Correlation	.441**	.451**	.571**	1	.851**	.879**
	Sig. (2-tailed)	0,009	0,007	0,000		0,000	0,000
	N	34	34	34	34	34	34
Z.11	Pearson Correlation	.408*	.404*	.489**	.851**	1	.757**
	Sig. (2-tailed)	0,017	0,018	0,003	0,000		0,000
	N	34	34	34	34	34	34
Z.12	Pearson Correlation	.439**	.475**	.533**	.879**	.757**	1
	Sig. (2-tailed)	0,009	0,005	0,001	0,000	0,000	
	N	34	34	34	34	34	34
Z.13	Pearson Correlation	0,187	0,195	0,309	.352*	0,212	.516**
	Sig. (2-tailed)	0,290	0,269	0,076	0,041	0,228	0,002
	N	34	34	34	34	34	34
Z.14	Pearson Correlation	-0,031	0,051	.368*	.356*	.396*	0,310
	Sig. (2-tailed)	0,862	0,777	0,032	0,039	0,020	0,074
	N	34	34	34	34	34	34
Z.15	Pearson Correlation	0,117	0,259	.455**	.659**	.619**	.580**
	Sig. (2-tailed)	0,510	0,140	0,007	0,000	0,000	0,000
	N	34	34	34	34	34	34
Z.16	Pearson Correlation	0,206	.512**	.420*	.567**	.528**	.487**
	Sig. (2-tailed)	0,242	0,002	0,013	0,000	0,001	0,003
	N	34	34	34	34	34	34

Kepuasan_Kerja	Pearson Correlation	.753**	.674**	.736**	.832**	.766**	.768**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	34	34	34	34	34	34
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							



Correlations						
		Z.13	Z.14	Z.15	Z.16	Kepuasan_Kerja
Z.1	Pearson Correlation	.485**	.651**	.513**	.359*	.480**
	Sig. (2-tailed)	0,004	0,000	0,002	0,037	0,004
	N	34	34	34	34	34
Z.2	Pearson Correlation	0,141	-0,053	-0,223	-0,206	.421*
	Sig. (2-tailed)	0,427	0,768	0,206	0,243	0,013
	N	34	34	34	34	34
Z.3	Pearson Correlation	0,070	0,095	.374*	.438**	.745**
	Sig. (2-tailed)	0,693	0,592	0,029	0,010	0,000
	N	34	34	34	34	34
Z.4	Pearson Correlation	0,114	0,062	0,246	.353*	.782**
	Sig. (2-tailed)	0,521	0,727	0,161	0,040	0,000
	N	34	34	34	34	34
Z.5	Pearson Correlation	0,047	-0,102	0,083	0,244	.635**
	Sig. (2-tailed)	0,793	0,565	0,642	0,164	0,000
	N	34	34	34	34	34
Z.6	Pearson Correlation	0,159	0,004	0,150	0,097	.726**
	Sig. (2-tailed)	0,369	0,981	0,398	0,586	0,000
	N	34	34	34	34	34
Z.7	Pearson Correlation	0,187	-0,031	0,117	0,206	.753**
	Sig. (2-tailed)	0,290	0,862	0,510	0,242	0,000
	N	34	34	34	34	34
Z.8	Pearson Correlation	0,195	0,051	0,259	.512**	.674**
	Sig. (2-tailed)	0,269	0,777	0,140	0,002	0,000

	N	34	34	34	34	34
Z.9	Pearson Correlation	0,309	.368 [*]	.455 ^{**}	.420 [*]	.736 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,076	0,032	0,007	0,013	0,000
	N	34	34	34	34	34
Z.10	Pearson Correlation	.352 [*]	.356 [*]	.659 ^{**}	.567 ^{**}	.832 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,041	0,039	0,000	0,000	0,000
	N	34	34	34	34	34
Z.11	Pearson Correlation	0,212	.396 [*]	.619 ^{**}	.528 ^{**}	.766 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,228	0,020	0,000	0,001	0,000
	N	34	34	34	34	34
Z.12	Pearson Correlation	.516 ^{**}	0,310	.580 ^{**}	.487 ^{**}	.768 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,074	0,000	0,003	0,000
	N	34	34	34	34	34
Z.13	Pearson Correlation	1	.407 [*]	.360 [*]	0,200	.410 [*]
	Sig. (2-tailed)		0,017	0,037	0,258	0,016
	N	34	34	34	34	34
Z.14	Pearson Correlation	.407 [*]	1	.691 ^{**}	.510 ^{**}	.385 [*]
	Sig. (2-tailed)	0,017		0,000	0,002	0,025
	N	34	34	34	34	34
Z.15	Pearson Correlation	.360 [*]	.691 ^{**}	1	.825 ^{**}	.606 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,037	0,000		0,000	0,000
	N	34	34	34	34	34
Z.16	Pearson Correlation	0,200	.510 ^{**}	.825 ^{**}	1	.604 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,258	0,002	0,000		0,000
	N	34	34	34	34	34

Kepuasan_Kerja	Pearson Correlation	.410*	.385*	.606**	.604**	1
	Sig. (2-tailed)	0,016	0,025	0,000	0,000	
	N	34	34	34	34	34
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).						
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).						



LAMPIRAN 5
Uji Reabilitas

1. Pengembangan Karir

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.937	19

2. Stress Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.908	12

3. Turnover Intention

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.782	9

4. Kepuasan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.906	16

LAMPIRAN 6

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.530	1.017		4.456	.000
	Pengembangan Karir	-.521	.223	-.459	-2.338	.026
	Stres Kerja	.192	.127	.244	1.508	.142
	Kepuasan Kerja	-.154	.220	-.138	-.700	.489

a. Dependent Variable: Turnover Intention

2. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.530	1.017		4.456	.000		
	Pengembangan Karir	-.521	.223	-.459	-2.338	.026	.369	2.709
	Stres Kerja	.192	.127	.244	1.508	.142	.543	1.843
	Kepuasan Kerja	-.154	.220	-.138	-.700	.489	.368	2.714

a. Dependent Variable: Turnover Intention

3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.37137946
Most Extreme Differences	Absolute	.117
	Positive	.095
	Negative	-.117
Test Statistic		.117
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.



LAMPIRAN 7
Analisis Regresi Linear Sederhana

1. Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.071	.601		8.437	.000
	Kepuasan Kerja	-.725	.151	-.648	-4.810	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

2. Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.700	.477		1.468	.152
	Pengembangan Karir	.782	.114	.772	6.867	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

3. Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.002	.234		21.346	.000
	Stres Kerja	-.446	.095	-.637	-4.675	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

LAMPIRAN 8
Analisis Regresi Linear Berganda

1. Pengembangan Karir dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.259	.932		4.569	.000
	Pengembangan Karir	-.617	.174	-.544	-3.547	.001
	Stres Kerja	.218	.120	.278	1.813	.080

a. Dependent Variable: Turnover Intention

2. Pengembangan Karir dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.762	.767		2.298	.028
	Pengembangan Karir	.624	.143	.616	4.359	.000
	Stres Kerja	-.172	.099	-.245	-1.736	.092

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

3. Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.783	.598		9.671	.000
	Pengembangan Karir	-.620	.217	-.547	-2.854	.008
	Kepuasan Kerja	-.253	.214	-.226	-1.180	.247

a. Dependent Variable: Turnover Intention

4. Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.411	.960		3.555	.001
	Stres Kerja	.279	.130	.356	2.149	.040
	Kepuasan Kerja	-.472	.185	-.421	-2.543	.016

a. Dependent Variable: Turnover Intention



LAMPIRAN 9
Biodata Penulis



Nama : Anazgie Balqis Azizah Yumna
Tempat Tanggal Lahir : Yogyakarta, 27 Desember 1997
Jenis Kelamin : Perempuan
Institusi : Universitas Islam Indonesia
Nim : 15311384
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Sumer Daya Manusia
Alamat : Perumahan Griya Mutiara No.A08
Jl. Ngipik, Baturetno, Banguntapan, Bantul,
Yogyakarta
Email : 15311384@students.uii.ac.id
Anazgiebalqisay@gmail.com

Riwayat Pendidikan:

1. 2003 – 2009: SD Muhammadiyah Gendeng Yogyakarta
2. 2009 – 2021: SMP Muhammadiyah 2 Yogyakarta
3. 2012 – 2015: SMA Muhammadiyah 2 Yogyakarta
4. 2015 – 2022: S1 Universitas Islam Indonesia