

**PENGARUH PERTUMBUHAN KARIR, STRES KERJA, DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION DI
INDUSTRI RITEL (STUDI KASUS PADA PT. AKUR
PRATAMA YOGYA GROUP)**

(Skripsi)

Oleh

Aditya Pranawa

1946051014



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2026**

ABSTRAK

PENGARUH PERTUMBUHAN KARIR, STRES KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION DI INDUSTRI RITEL (STUDI KASUS PADA PT. AKUR PRATAMA YOGYA GROUP)

Oleh

ADITYA PRANAWA

Tingginya tingkat turnover intention pada industri ritel menjadi tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia karena dapat memengaruhi stabilitas dan kinerja perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pertumbuhan karir, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan PT. Akur Pratama Yogya Group. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan eksplanatif. Populasi penelitian berjumlah 79 karyawan dan seluruhnya dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pertumbuhan karir, stres kerja, dan kepuasan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pertumbuhan karir, stres kerja, dan kepuasan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi turnover intention karyawan pada PT. Akur Pratama Yogya Group. Perusahaan disarankan untuk mempertimbangkan faktor-faktor lain di luar variabel pertumbuhan karir, stres kerja, dan kepuasan kerja yang berpotensi mempengaruhi *turnover intention* sehingga strategi retensi karyawan dapat dirancang secara lebih efektif dan menyeluruh.

Kata Kunci: Pertumbuhan Karir, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Turnover Intention, Perilaku Organisasi.

ABSTRACT

THE EFFECT OF CAREER GROWTH, JOB STRESS, AND JOB SATISFACTION ON TRUNOVER INTENTION IN THE RETAIL INDUSTRY (A CASE STUDY AT PT AKUR PRATAMA YOGYA GROUP)

By

ADITYA PRANAWA

High turnover intention in the retail industry has become a significant challenge in human resource management, as it may affect organizational stability and performance. This study aims to examine the effect of career growth, job stress, and job satisfaction on the turnover intention of employees at PT. Akur Pratama Yogya Group. This research employed a quantitative approach with an explanatory research design. The population consisted of 79 employees, all of whom were selected as the research sample using a saturated sampling technique. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination (R^2).

The findings indicate that career growth, job stress, and job satisfaction have significant effects on turnover intention, both partially and simultaneously. This study concludes that career growth, job stress, and job satisfaction are important factors influencing employees' turnover intention at PT. Akur Pratama Yogya Group. The company is therefore recommended to consider additional factors beyond career growth, job stress, and job satisfaction that may influence turnover intention, so that employee retention strategies can be developed more effectively and comprehensively.

Keywords: career growth, job stress, job satisfaction, turnover intention, retail industry.

**PENGARUH PERTUMBUHAN KARIR, STRES KERJA, DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION DI
INDUSTRI RITEL (STUDI KASUS PADA PT. AKUR PRATAMA YOGYA
GROUP)**

Oleh

ADITYA PRANAWA

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA ILMU ADMINISTRASI BISNIS**

Pada

**Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2026**

Judul Skripsi : **PENGARUH PERTUMBUHAN KARIR, STRES
KERJA, KEPUASAN KERJA TERHADAP
TRUNOVER INTENTION DI INDUSTRI RITEL
(STUDI PADA PT AKUR PRATAMA YOGYA
GROUP)**

Nama Mahasiswa : **Aditya Pranawa**

Nomor Pokok Mahasiswa : **1946061014**


Jurusan : **Ilmu Administrasi Bisnis**

Fakultas : **Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**

MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing


Dr. Jeni Wulandari, S.A.B., M. Si.
NIP. 198501152008012002


May Roni, S.A.B., M. Si.
NIP. 199103152023211034

2. Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis


Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si.
NIP. 197502042000121001

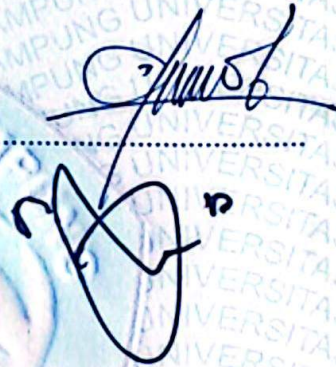
MENGESAHKAN

1. Komisi Penguji

Ketua : Dr. Jeni Wulandari, S.A.B., M.Si.



Sekretaris : May Roni, S.A.B., M. Si.



Penguji Utama: Dr. Diang Adistya, S. Kom., M. Si.



2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik



Prof. Dr. Anna Gustina Zainal, S.Sos., M.Si.

NIP. 197608212000032001



Tanggal Lulus Ujian Skripsi: 12 Juni 2026

PERNYATAAN KEASILIAN SKRIPSI

Dengan ini saya mengatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, skripsi ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana), baik di Universitas Lampung maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Komisi Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Bandar Lampung, 12 Juni 2026

Yang membuat pernyataan,



Aditya Pranawa

NPM. 1946051014

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama lengkap Aditya Pranawa, lahir di Bandung, 05 Desember 2001. Pendidikan formal pertama ditempuh di SD Negeri 1 Patrol Indramayu, kemudian melanjutkan pendidikan ke SMP ITUS Kuiningan, selanjutnya penulis menempuh pendidikan di SMA Negeri 1 Cirebon dan lulus pada tahun 2019.

Penulis memutuskan untuk melanjutkan studi ke Fakultas Ilmu Sosial dan Politik (FISIP) Universitas Lampung, pada program studi Ilmu Administrasi Bisnis, Universitas Lampung. Di bangku perkuliahan, penulis mengikuti kegiatan yang mendukung pengembangan pengetahuan serta keterampilan di HMJ Ilmu Administrasi Bisnis. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana. Penulis menyadari bahwa perjalanan intelektual ini bukanlah sebuah akhir, melainkan sebuah babak baru untuk terus belajar, beradaptasi, dan memberikan dampak nyata bagi masyarakat.

MOTTO

“Be Kind”

~Aditya Pranawa~

PERSEMBAHAN

Segala puji hanya milik Allah SWT, atas limpahan rahmat dan kemudahan-Nya
Sehingga penulis dapat sampai di titik ini dan menyelesaikan skripsi dengan baik
atas izin-Nya.

Karya ini kupersembahkan kepada:

Kedua orang tua tercinta,

Ibunda Tini Rustini dan Ayahanda Saeful Bahri

Terima kasih telah mendidik dan membesarkan dengan segala doa yang tak henti
mengiringi, serta memberikan kasih sayang, cinta, dan dukungan di dalam
perjalananku.

Kakak tersayang,

Larasati Amaranggana

Terima kasih telah hadir sebagai bentuk kasih sayang dan menjadi tempat kembali
dalam segala suasana.

Keluarga besar dan teman-temanku yang senantiasa kebersamai.

Dosen pembimbing, dosen penguji, serta seluruh dosen yang telah berjasa atas
ilmu, arahan, dan kesabaran dalam membentuk pribadi penulis dan sebagai bekal
kehidupan yang bermanfaat.

Rekan-rekan mahasiswa jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial
dan Ilmu Politik.

Serta almamater tercinta Universitas Lampung.

SANWANCANA

Alhamdulillah robbil ‘alamin, puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Pertumbuhan Karir, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Di Industri Ritel (Studi Kasus Pada Pt. Akur Pratama Yogya Group)”. Adapun penulisan skripsi ini adalah salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada

1. Ibu Prof. Dr. Anna Gustina Zainal, S.Sos., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
2. Bapak Prof. Dr. Noverman Duadji, M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kerja Sama Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
3. Bapak Dr. Arif Sugiono, S.Sos., M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Keuangan dan Umum Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
4. Bapak Dr. Robi Cahyadi Kurniawan, S.IP., M.A., selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
5. Bapak Dr. Ahmad Rifa’i, S.Sos., M.Si., selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
6. Bapak Prasetya Nugeraha, S.A.B., M.Si., selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis.

7. Ibu Dr. Jeni Wulandari, S.A.B., M. Si., selaku Dosen Pembimbing Pertama yang telah bersedia meluangkan waktu di tengah kesibukannya untuk memberikan segala bentuk arahan, kritik, saran dan masukan yang positif kepada penulis selama proses penyusunan skripsi. Semoga Allah membalas kebaikan Ibu dan senantiasa diberikan kesehatan serta kebahagiaan di dalam kehidupan Ibu.
8. Bapak May Roni, S.A.B., M. Si., selaku Dosen Pembimbing Kedua yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan segala bentuk arahan, kritik, saran dan masukan yang positif kepada penulis selama proses penyusunan skripsi. Semoga Allah membalas kebaikan Bapak dan senantiasa diberikan kesehatan serta kebahagiaan di dalam kehidupan Bapak.
9. Bapak Diang Adisty, S. Kom., M. Si., selaku Dosen Penguji yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan kritik, saran, dan masukan yang baik dalam penyempurnaan skripsi ini.
10. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, Universitas Lampung atas bimbingan, nasihat, dan ilmu yang telah diberikan kepada penulis selama masa perkuliahan. Semoga ilmu yang diberikan kelak menjadi amal jariah.
11. Bapak dan Ibu Staf Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, atas bantuannya mulai dari saya menjadi mahasiswa baru hingga menjadi mahasiswa akhir.
12. Kedua orang tuaku tercinta Bapak Saeful Bahri dan Ibu Tini Rustini, terima kasih yang tak terhingga atas segala jerih payah, pengorbanan, dan keringat yang tucurahkan demi mengantarkanku hingga mencapai jenjang sarjana. Terima kasih atas doa, restu, dan dukungan yang senantiasa menyertai setiap langkah dalam perjalanan hidupku. Terima kasih juga atas kepercayaan yang diberikan untuk menjalani setiap tujuan hidupku, serta atas cinta dan kehangatan yang selalu hadir dalam keluarga. Dukungan dan motivasi yang kalian berikan menjadi kekuatan besar dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat, melindungi, dan menyayangi kalian di dunia maupun di akhirat.

13. Kakakku tersayang, Larasati Amaranggana. Terima kasih telah menjadi penyemangat. Doa dan dukungan yang tidak pernah putus menjadikan adikmu ini selalu berusaha menjalankan apa yang ada, dan menyelesaikan studi ini.
14. Terima kasih teman-teman angkatan 2019 (BISU'19) telah memberikan dukungan serta doanya sehingga penulis dapat bertahan untuk menyelesaikan skripsi ini.
15. Terima kasih kepada teman-teman pengurus inti (AKATSUKI) telah menjadi teman yang sama-sama belajar, sama-sama berproses, dan saya ucapkan terimakasih kepada sekretaris bidang PSDA periode 2021 telah kuat menghadapi kelakuan-kelakuan yang mungkin membuat cape.
16. Terima kasih kepada teman-teman yang ada digrup Perwira Polri 2022 yang tidak bisa saya sebutkan satu-persatu, telah kompak untuk melakukan apapun, selalu mendukung satu sama lain, dan sudah menghibur dikeadaan apapun.
17. Terima kasih kepada yang selalu ada, karena masih menemani sampai saat ini.

Semoga segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan dari Allah SWT. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat kekurangan. Oleh karena itu, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL.....	iv
I. PENDAHULUAN.....	5
1.1 Latar Belakang.....	5
1.2 Rumusan Masalah.....	12
1.3 Tujuan Penelitian.....	12
1.4 Manfaat Penelitian.....	12
II. TINJAUAN PUSTAKA.....	14
2.1 Pengertian Prilaku Organisasi.....	14
2.1.1 Model Perilaku Organisasi.....	15
2.2 Pengertian Pertumbuhan Karir.....	16
2.2.1 Tujuan Pengembangan Karir.....	17
2.2.2 Faktor Pengembangan Karir.....	19
2.2.3 Indikator Pengembangan Karir.....	21
2.3 Pengertian Stres Kerja.....	23
2.3.1 Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja.....	26
2.3.2 Dimensi dan Indikator Stres Kerja.....	28
2.4 Pengertian Kepuasan Kerja.....	30
2.4.1 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	32
2.4.2 Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja.....	33
2.5 Pengertian Turnover Intention.....	35
2.5.1 Jenis-Jenis Turnover.....	37
2.5.2 Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention.....	38
2.5.3 Indikator Turnover Intention.....	40
2.6 Penelitian Terdahulu.....	41
2.7 Kerangka Pemikiran.....	43
2.8 Hipotesis Penelitian.....	46
III. METODE PENELITIAN.....	48
3.1 Jenis Penelitian.....	48
3.2 Definisi Konseptual.....	48
3.3 Definisi Oprasional.....	49
3.4 Populasi dan Sampel.....	53
3.4.1 Populasi.....	53
3.4.2 Sampel.....	53
3.5 Sumber Data.....	54
3.5.1 Data Primer.....	54
3.5.2 Data Sekunder.....	54
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	55
3.7 Uji Kualitas Data.....	56
3.7.1 Uji Validitas.....	56

3.7.2 Uji Realibilitas	56
3.8 Teknik Analisis Data.....	56
3.8.1 Uji Regresi Linear Berganda.....	56
3.8.2 Uji Hipotesis	57
3.8.3 Uji Asumsi Klasik	58
IV. PEMBAHASAN	60
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	60
4.2 Analisis Statistik Deskriptif	61
4.2.1 Karakteristik Responden	61
4.2.2 Analisis Deskriptif.....	65
4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik	74
4.3.1 Hasil Uji Normalitas.....	74
4.3.2 Hasil Uji Multikolinearitas	77
4.3.3 Hasil Uji Heteroskedatitas	77
4.4 Hasil Analisis Regresi Linear	78
4.5 Hasil Uji Hipotesis	80
4.5.1 Hasil Uji t (Parsial).....	80
4.5.2 Uji f (Simultan).....	81
4.5.3 Hasil Uji R ²	82
4.6 Pembahasan	83
4.6.1 Pengaruh Pertumbuhan Karir Terhadap <i>Trunover Intention</i>	83
4.6.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap <i>Trunover Intention</i>	84
4.6.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Trunover Intention</i>	84
4.6.4 Pengaruh Pertumbuhan Karir, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Trunover Intention</i>	85
V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	86
5.1 Kesimpulan.....	86
5.2 Saran	86
DAFTAR PUSTAKA	88
LAMPIRAN.....	94

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Perilaku Organisasi	15
Gambar 2. 2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention dan Proses Terjadinya Turnover.....	39
Gambar 2. 3 Bagan Kerangka Pemikiran	46
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Perusahaan.....	61
Gambar 4. 2 Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	62
Gambar 4. 3 Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	63
Gambar 4. 4 Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	64
Gambar 4. 5 Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	65
Gambar 4. 6 Hasil Uji Normalitas P-P Plot.....	75
Gambar 4. 7 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	77

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	41
Tabel 3. 1 Definisi Oprasional	49
Tabel 3. 2 Skala Likert.....	55
Tabel 4. 1 Instrumen Skala Likert	66
Tabel 4. 2 Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Pertumbuhan Karir (X1).....	66
Tabel 4. 3 Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Stres Kerja (X2)	69
Tabel 4. 4 Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Kepuasan Kerja.....	70
Tabel 4. 5 Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel <i>Trunover Intention</i>	72
Tabel 4. 6 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test.....	76
Tabel 4. 7 Hasil Uji Multikolinearitas	77
Tabel 4. 8 Hasil Analisis Regresi Linear	78
Tabel 4. 9 Hasil Uji t (Parsial)	80
Tabel 4. 10 Hasil Uji f (simultan)	82
Tabel 4. 11 Hasil Uji R ²	83

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bisnis ritel di Indonesia mengalami peningkatan yang di tandai dengan semakin banyaknya bisnis ritel yang bermunculan dan beralih menjadi ritel modern. Menurut data dari Global Retail Development Index (2017) rilisan AT Kearney pasar ritel Indonesia menempati peringkat ke delapan dunia. Sementara Indonesia telah berinvestasi dalam infrastruktur, khususnya opsi transportasi laut dan darat untuk memacu pertumbuhan dan menawarkan akses ke daerah-daerah berpenduduk kurang padat.

Komitmen berkelanjutan yang menjadi bagian terpenting dalam perkembangan industri ritel tersebut ditambah dengan faktor- faktor lain seperti populasi penduduk yang besar, pertumbuhan kelas menengah dan adanya peningkatan pengguna internet dan penetrasi smartphone akan membuat industri ritel tumbuh dengan baik di tahun-tahun mendatang. Melihat kondisi tersebut menjadikan industri ritel harus memperhatikan masalah bagaimana meningkatkan. Kinerja Pemasaran industri-industri ritel dalam menangkap informasi dan menemukannya ke dalam sasaran jangka Panjang industri sehingga dapat bersaing dalam meningkatkan penjualan dengan industri- industri retail nasional maupun internasional.

Hasil survey A.T Kearney dalam indeks pembangunan ritel global (GRDI), pada tahun 2016 Indonesia berada pada peringkat lima dunia. Berkembangnya bisnis ritel modern di Indonesia didukung oleh semakin meningkatnya kebutuhan masyarakat. Saat ini, muncul banyak jenis-jenis ritel modern seperti supermarket, hypermarket, department store dan minimarket atau disebut juga convenience store. Berdasarkan dari data yang dimiliki Ikatan Pedagang Pasar Indonesia (IKAPPI tahun 2015, jumlah gerai ritel modern di Indonesia mencapai 36.000

gerai di seluruh Indonesia. Data AC Nielsen menyebutkan pasar modern tumbuh sebesar 31,4%, sedangkan pasar tradisional pertumbuhannya minus 8,1% (Zuraya, 2016). Hal ini menunjukkan adanya pola pergeseran belanja konsumen yang mulanya berbelanja kebutuhan sehari-harinya di ritel tradisional kini beralih ke ritel modern. Penjualan ritel modern di Jawa Barat memimpin jika dibandingkan dengan provinsi lain di Pulau Jawa (Katadata, 2017).

Kemunculan ritel modern di kota-kota besar pun mempengaruhi tingkat ekonomi di kota tersebut. Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) 2022, sektor ritel menyumbang kontribusi yang signifikan terhadap Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) provinsi ini, menjadikannya salah satu pilar penting dalam perekonomian daerah.

Beberapa pelaku ritel yang berkontribusi pada perkembangan sektor ini antara lain, Yogya Group, Borma Toserba, Super Indo, dan Toserba Fajar.

Perkembangan industri ritel yang pesat ini menuntut perusahaan untuk mengelola SDM secara efektif, mengingat karyawan merupakan aset yang sangat penting dalam memberikan pelayanan yang optimal. Namun, kondisi kerja yang seringkali penuh tekanan dapat menyebabkan stres kerja, yang berdampak negatif pada kepuasan kerja karyawan. Penelitian oleh Setiawan (2021) menunjukkan bahwa stres kerja yang tinggi dapat mengurangi motivasi dan kepuasan kerja, yang berujung pada niat karyawan untuk berpindah kerja (*turnover intention*).

Andrirstiawan (dalam Putra et al 2016) mengatakan setiap tahunnya tingkat turnover karyawan pada berbagai perusahaan di Indonesia terdapat sekitar 10%-12%, hal tersebut disebabkan oleh banyaknya perusahaan-perusahaan baru yang didirikan serta berkembangnya jumlah bisnis online yang membuat karyawan mencoba sebuah peruntungan baru, sehingga hal tersebut mendorong tingginya intensi turnover pada suatu perusahaan. APRINDO (Asosiasi Pengusaha Retail Indonesia) adalah perkumpulan yang dianggotakan berbagai perusahaan ritel yang ada di Indonesia, menurut data dari APRINDO (dalam Tjendra, 2019) tingkat turnover karyawan pada perusahaan ritel di Indonesia setiap bulannya relatif

cukup tinggi yaitu mencapai sekitar 3%. Dari data yang diambil oleh Khomaryah, et al (2020) pada PT. Efrata Retailindo yang bergerak di bidang ritel yang menjual koleksi batik yang dikemas secara modern. Pada PT. Efrata Retailindo ditemukan bahwa pada tahun 2018 tingkat turnover sebesar 34,39%, dan pada tahun 2019 sampai bulan Oktober, tingkat turnover 33,99%. Dapat disimpulkan dari data turnover diatas bahwa turnover karyawan pada perusahaan ritel di Indonesia setiap tahunnya relatif cukup tinggi.

Fenomena turnover intention seringkali terjadi di banyak perusahaan termasuk pada perusahaan yang peneliti lakukan penelitian yaitu PT. Akur Pratama (Yogya Group). PT. Akur Pratama (Yogya Group) adalah perusahaan ritel modern asli Indonesia dengan format Supermarket dan Department Store. Perusahaan ini mempunyai misi yaitu setia memenuhi kebutuhan masyarakat, kami selalu berusaha menyajikan produk-produk yang berkualitas, unggul layanan, akrab bersahabat serta suasana belanja yang menyenangkan.

Menurut hasil wawancara awal dengan beberapa karyawan yang peneliti lakukan di PT. Akur Pratama Yogya Group pada tanggal 20 Desember 2024, yang telah bekerja selama 5 tahun mengaku sedang mencari pekerjaan lain karena tidak adanya jenjang karir pada perusahaan tersebut, namun karena sudah merasa nyaman bekerja disana karyawan tersebut ragu untuk resign dan memiliki kekhawatiran tidak cocok di perusahaan yang baru. Selain itu berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan PT Akur yang lain mengatakan bahwa banyaknya karyawan yang ingin keluar kerja dari perusahaan tersebut dengan berbagai alasan diantaranya adanya keinginan bekerja di perusahaan lain yang lebih baik.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pramudika, et al.(2017), dalam penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja, pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap turnover intention pada seluruh karyawan Belle View Hotel, Semarang dimana hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa ada korelasi negatif antara persepsi pengembangan karir dan turnover intention. Hal ini menunjukkan semakin tinggi persepsi pengembangan karir pada karyawan

Belle View Hotel maka semakin rendah turnover intention. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah persepsi pengembangan karir pada karyawan Belle View Hotel maka semakin tinggi turnover intention.

Penelitian Weng et al., (2010) mengemukakan bahwa pertumbuhan karir di organisasi sebenarnya lebih dapat diprediksi dan lebih erat kaitannya dengan sikap dan perilaku individu, yang menekankan rentang karir karyawan secara keseluruhan dan mempertimbangkan kinerjanya. Sayangnya, hanya sedikit karyawan yang dapat melakukan cara-cara spesifik untuk melihat peluang agar berkembang dan maju guna meningkatkan karirnya.

Dalam Rijalulloh, (2017) Pertumbuhan karir yang lebih baik maka pegawai akan mendapatkan hak-hak yang lebih baik dari apa yang diperoleh sebelumnya baik material maupun non material, misalnya kenaikan pendapat dan perbaikan fasilitas. Sebaliknya ketika tidak adanya pertumbuhan karir maka tidak mendapatkan kenaikan pendapatan dan perbaikan fasilitas.

Selain pertumbuhan karir, stres kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi turnover intention. Stres kerja dapat terjadi karena 2 faktor: eksternal dan internal. Faktor eksternal diantaranya adalah faktor lingkungan kerja, organisasi, dan beban kerja yang tinggi. Sedangkan faktor internal dipengaruhi oleh karakteristik individu, job insecurity, kondisi psikologis dan fisik; misalnya karena pengaruh jarak antar tempat tinggal dan kantor yang jauh (commuting stress), dan faktor kepuasan kerja (Rahmah, & Wardiani, 2021; Dewi, & Nelloh, 2021).

Stres kerja merupakan suatu gejala atau perasaan yang dialami oleh seorang karyawan yang dapat mempengaruhi suatu perusahaan, lebih tepatnya mempengaruhi kepuasan karyawan dan mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga berdampak pada keberhasilan perusahaan. Menurut Hasibuan (2014) Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir,

dan kondisi seorang karyawan.

Stres kerja yang dirasakan oleh karyawan merupakan salah satu alasan untuk keluar dari suatu perusahaan. Dalam melakukan pekerjaan karyawan dapat mengalami perasaan tertekan yang mengakibatkan stres kerja. Adapun fenomena yang sering di temui dari stres kerja (menurut Robbins, 2013:598) yaitu : Ambigu peran, Konflik peran, Peran berlebih, dan Tuntutan antar pribadi. Penelitian Kristin et.all (2022) menemukan adanya hubungan positif stres kerja terhadap turnover intention, dimana dengan meningkatnya stres kerja juga diikuti dengan meningkatnya turnover intention.

Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami seseorang, semakin besar kemungkinan mereka memiliki niat atau keinginan untuk meninggalkan pekerjaan mereka dan mencari pekerjaan baru.

Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja dapat menjadi faktor penting yang mempengaruhi niat karyawan untuk berpindah pekerjaan. Tingkat stres yang tinggi dalam lingkungan kerja dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti tekanan kerja yang berlebihan, konflik antar-rekan kerja, kurangnya dukungan sosial, atau ketidakjelasan peran dan tanggung jawab. Stres kerja yang berkelanjutan dapat memiliki dampak negatif pada kesejahteraan karyawan, termasuk masalah kesehatan fisik dan mental, kelelahan, kecemasan, dan penurunan motivasi. (Kusumajati, 2010 dalam Malau, 2024)

Ketika karyawan merasa terlalu terbebani oleh stres kerja, mereka mungkin merasa bahwa mencari pekerjaan baru adalah solusi terbaik untuk mengurangi tekanan dan meningkatkan kualitas hidup mereka. Hal tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hidayat (2021) yang juga membuktikan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja dan turnover intention.

Penelitian yang dilakukan oleh Naiemah dkk (2021) juga membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Selain kedua variabel tersebut, studi berbeda menunjukkan adanya faktor lain yang juga mempengaruhi turnover intention, yakni kepuasan kerja. Faktor kepuasan kerja menurut Effendy (2000), menjadi salah satu faktor untuk menurunkan turnover intention pada karyawan.

Kepuasan kerja ini dapat dinilai dari upah yang cukup, ketenangan dalam bekerja, diperlakukan adil, perasaan diakui dan dihargai. Sedangkan, jika karyawan tidak merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan, maka dapat terjadi turnover intention (Ningtyas, et al., 2020). Kepuasan kerja ini dinilai sebagai salah satu faktor determinan pada turnover intention. Kepuasan kerja memperlihatkan persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting (Luthans, 2006).

Penelitian yang telah dilakukan oleh Mangumbahang, et al. (2023) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Artinya, semakin rendah tingkat kepuasan kerja seseorang, semakin besar kemungkinan mereka memiliki niat atau keinginan untuk meninggalkan pekerjaan mereka dan mencari pekerjaan baru.

Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memainkan peran penting dalam mempengaruhi niat karyawan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi. Ketidakpuasan kerja dapat dipicu oleh berbagai faktor, seperti kurangnya penghargaan atau pengakuan, kurangnya peluang pengembangan karir, ketidakpuasan dengan lingkungan kerja, atau kurangnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Ketika seseorang merasa tidak puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung mencari alternatif lain yang dianggap lebih memuaskan. Hal ini dapat menyebabkan perputaran karyawan yang tinggi dalam suatu organisasi, yang pada

gilirannya dapat memiliki konsekuensi negatif, seperti biaya rekrutmen dan pelatihan yang tinggi, penurunan produktivitas, dan kehilangan pengetahuan dan pengalaman yang berharga. (Mangumbahang. et.all (2023). Menurut Robbins (2015) bahwa kepuasan kerja bukanlah konsep yang bersifat statis, melainkan dinamis dan dapat berubah seiring waktu tergantung faktor internal dan eksternal. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih termotivasi, berkomitmen, dan produktif. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan penurunan produktivitas, kurangnya motivasi, dan bahkan keinginan meninggalkan pekerjaan.

Hasil tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wury, et.all (2021) yang juga membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Yazidthalib, et.all (2021) yang juga menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Salah satu dampak dari ketidakpuasan kerja adalah keluarnya karyawan dari perusahaan (Aziri, 2011).

Menguatkan pernyataan tersebut, Kaur & Pankaj (2013) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa kepuasan kerja adalah salah satu penyebab turnover intention. Beberapa penelitian lain yang memperlihatkan hubungan antara kepuasan kerja dan turnover intention diantaranya adalah penelitian Youcef et al (2016) yang menunjukkan relasi kuat antara kepuasan kerja dan turnover intention, selanjutnya penelitian Takase et al. (2015) juga mengungkapkan kepuasan kerja dapat memprediksi turnover intention.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pertumbuhan Karir, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention di PT. Akur Pratama Yogya Group”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis menentukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh pertumbuhan karir terhadap turnover intention karyawan PT. Akur Pratama Yogya Group?
2. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap turnover intention karyawan PT. Akur Pratama Yogya Group?
3. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan PT. Akur Pratama Yogya Group?
4. Adakah ada pengaruh pertumbuhan karir, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan PT. Akur Pratama Yogya Group?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pertumbuhan karir terhadap turnover intention karyawan PT. Akur Pratama Yogya Group.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap turnover intention karyawan PT. Akur Pratama Yogya Group.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan PT. Akur Pratama Yogya Group.
4. Untuk mengetahui pengaruh pertumbuhan karir, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan PT. Akur Pratama Yogya Group.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini, maka penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat:

- a) Memberikan sumbangan pengetahuan dan bahan referensi bagi mahasiswa, khususnya jurusan Ilmu Administrasi Bisnis. Kajian bidang perilaku organisasi, khususnya terkait pengembangan karir, stres kerja, kepuasan kerja, dan *turnover intention*.
- b) Mampu menambah wawasan dan pengetahuan untuk penelitian-penelitian di masa yang akan datang agar penelitian terkait dengan pertumbuhan karir, stress kerja dan kepuasan kerja dapat lebih baik lagi.

2. Manfaat Praktis

Dari hasil penelitian ini, diharapkan mampu memberikan manfaat bagi semua pihak yang terlibat dalam penelitian ini, diantaranya adalah sebagai berikut: Sebagai bahan masukan bagi perusahaan, khususnya PT. Akur Pratama Yogya Group dalam mengupayakan pengelolaan sumber daya manusia dengan pertumbuhan karir, stress kerja dan kepuasan kerja.

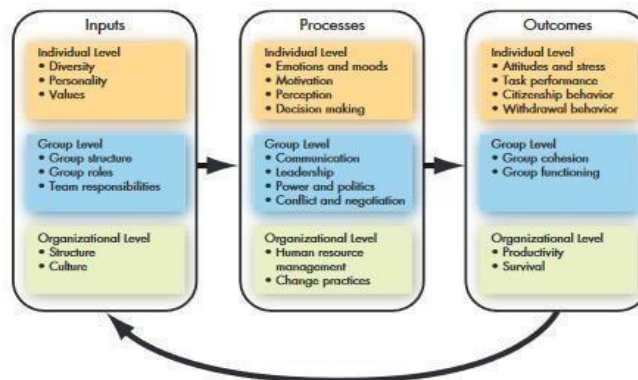
II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Prilaku Organisasi

Menurut Robbins & Judge (2015: 5), perilaku organisasi adalah salah satu ilmu yang mengarah pada efek individu, kelompok, dan struktur perilaku organisasi. Ilmu ini berguna untuk mengimplementasikan pengetahuan serta meningkatkan efektivitas organisasi. Perilaku organisasi adalah salah satu ilmu yang berlaku dan mempengaruhi disiplin perilaku, yaitu psikologi yang berusaha mengukur, menjelaskan, dan mengubah perilaku manusia. Sedangkan menurut Wardiah (2016:181) perilaku organisasi merupakan suatu ilmu yang mempelajari tingkah laku individu dalam kelompok organisasi yang berhubungan langsung dengan ilmu-ilmu lain.

Perilaku Organisasi adalah suatu disiplin ilmu yang mempelajari tentang perilaku tingkat individu dan tingkat kelompok dalam suatu organisasi serta dampaknya terhadap kinerja (baik kinerja individual, kelompok, maupun organisasi). Perilaku organisasi juga dikenal sebagai studi tentang organisasi. Studi ini adalah sebuah bidang telaah akademik khusus yang mempelajari organisasi, dengan memanfaatkan metode-metode dari ekonomi, sosiologi, ilmu politik, antropologi dan psikologi (Prasetyo, 2022).

2.1.1 Model Perilaku Organisasi



Sumber : (Robbins & Judge 2018)

Gambar 2. 1 Model Perilaku Organisasi

Robins & Judge (2018) mengembangkan model perilaku organisasi yang di dalamnya terdapat tiga jenis variabel, yaitu inputs, processes, dan outcomes pada tingkat analisis (individu, kelompok, dan organisasi). Model yang dikemukakan Robins & Judge ini menggambarkan bahwa input mengarah ke proses, yang mengarah ke hasil. Model ini juga menunjukkan bahwa hasil dapat mempengaruhi input di masa yang akan datang

1. Inputs (Masukan)

Input adalah variabel seperti kepribadian, struktur tim, dan budaya organisasi yang menggerakkan proses. Variabel-variabel ini membentuk dasar dari apa yang akan terjadi dalam organisasi di masa depan. Banyak yang harus diputuskan tentang hubungan kerja, seperti karakteristik keragaman individu, kepribadian dan nilai-nilai genetik individu, dan lingkungan masa kecil. Struktur kelompok, peran dan tanggung jawab kelompok dibagi segera sebelum atau sesudah pembentukan kelompok. (Pertumbuhan karir ada pada manajemen sumber daya manusia dalam Inputs (Input) di model perilaku organisasi).

2. Processes (Proses)

Proses adalah tindakan yang diambil individu, kelompok, dan organisasi berdasarkan masukan yang mengarah pada hasil tertentu. Pada tingkat individu, proses adalah perasaan dan suasana hati, motivasi, persepsi, dan keputusan. Di

tingkat kelompok, prosesnya meliputi komunikasi, kepemimpinan, kekuasaan dan politik, serta konflik dan negosiasi. Di tingkat organisasi, prosesnya mencakup manajemen orang dan praktik perubahan. (Kepuasan kerja ada pada persepsi dalam Processes (Proses) di model perilaku organisasi).

3. Outcomes (Hasil)

Hasil adalah variabel kunci yang ingin dijelaskan atau diprediksi yang dipengaruhi oleh variabel lain. Pada tingkat individu outcomes yang dihasilkan adalah sikap dan stress, kinerja tugas, perilaku kewarganegaraan, dan perilaku penarikan. Pada tingkat kelompok, berupa kohesi dan tindakan merupakan variabel dependen. Di tingkat organisasi, menjelaskan bagaimana produktivitas dan profitabilitas secara keseluruhan pada organisasi tersebut. (Stres kerja ada pada sikap dan stres dalam Outcomes (Hasil) di model perilaku organisasi).

2.2 Pengertian Pertumbuhan Karir

Karir merupakan tahapan pencapaian suatu target dan tujuan yang dipegang, diharapkan, dan menjadi pergumulan hidup seseorang. Sementara itu, Handoko (2008) dalam Siswanto (2012) menyatakan bahwa karir adalah semua pekerjaan yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang. Dengan demikian, karir merupakan tahapan yang ingin dicapai seseorang tidak hanya dalam kehidupan secara umum, namun juga suatu pencapaian ke tahap yang lebih baik dalam profesi yang ditempuh.

Menurut Gary Dessler (1997), pengembangan karir adalah proses yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan potensi karyawan untuk memenuhi kebutuhan organisasi dan tujuan individu. Sementara Hasibuan (2016) menyatakan bahwa pengembangan karir didefinisikan sebagai promosi yang memberikan tanggung jawab, hak, serta status yang lebih berat kepada karyawan. Pengembangan karir juga dapat didefinisikan sebagai perubahan dan penyesuaian pribadi individu dalam rangka memperoleh tujuan karir (Priskila & Ie, 2021). Menurut Rulianti & Nurlilah (2021) Pengembangan karir adalah suatu perpindahan jabatan kearah yang lebih tinggi dengan cara meningkatkan prestasi

kerja, pendidikan, dan pelatihan

Berdasarkan ulasan penelitian sebelumnya, peneliti mengklaim bahwa istilah pertumbuhan karir sejalan dengan pengembangan karir. Pertumbuhan karir bisa dikatakan terjadi jika karyawan mengalami kemajuan dari satu level ke level lainnya. Selain itu, pertumbuhan karir juga terlihat dari kesuksesan kerja karyawan di dalam suatu organisasi, di mana hasil kerja tersebut diakui dan bermanfaat bagi operasional organisasi secara keseluruhan.

Pernyataan ini sejalan dengan pendapat Handoko (2008) dalam Siswanto (2012) yang menyebutkan bahwa pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan individu yang dilakukan untuk mencapai sebuah rencana karir. Sementara itu, Rivai (2014) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah serangkaian proses peningkatan keterampilan kerja individu yang dilakukan untuk meraih karir yang diinginkan, yang bertujuan untuk menyelaraskan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan peluang karir yang ada di perusahaan sekarang dan yang akan datang.

2.2.1 Tujuan Pengembangan Karir

Adapun tujuan pengembangan karir yang dikemukakan oleh Fubrin (1970) dalam Mangkunegara (2000) adalah:

1. Mengurangi turnover dan biaya kepegawaian.
Adanya pengembangan karir akan mengurangi turnover dan membuat biaya yang berkaitan dengan kepegawaian menjadi lebih efektif.
2. Menggiatkan analisis dari keseluruhan pegawai.
Pengembangan karir diperlukan agar menjadi bahan pengintegrasian rencana karyawan.
3. Menunjukkan hubungan kesejahteraan karyawan.
Adanya pengembangan karir menunjukkan adanya komitmen perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Di sisi lain hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan loyalitas karyawan.

4. Mengurangi keusangan potensi dan manajerial.
Pengembangan karir bertujuan untuk menghindari kebosanan dari sebuah profesi ataupun manajerial.
5. Membantu karyawan menyadari kemampuan talenta mereka.
Pengembangan karir akan membuat para karyawan menyadari talenta yang dimiliki sehingga dapat melihat potensi mereka untuk bisa berkembang ke jenjang tertentu dan sesuai dengan talenta ataupun keahliannya.
6. Membuktikan tanggung jawab sosial.
Pengembangan karir menjadi salah satu cara menciptakan sebuah iklim kerja yang positif dan membuat para karyawan memiliki sikap dan mental yang sehat.
7. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan
Pengembangan karir membantu pencapaian tujuan individu dan tujuan perusahaan. Dengan berada pada posisi tertentu, merupakan indikasi tercapainya tujuan individu dan tujuan perusahaan dikarenakan prestasi kerja yang baik.
8. Memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan.
Pengembangan karir mampu memperkuat sikap karyawan terhadap perusahaan.
9. Membantu memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan.
Pengembangan karir membantu menguatkan program-program perusahaan yang disesuaikan dengan tujuan perusahaan.
10. Menggiatkan suatu pandangan untuk jarak waktu yang panjang.
Pengembangan karir mampu menghubungkan dengan jarak waktu yang panjang. Hal ini dikarenakan penempatan suatu posisi jabatan diperlukan syarat dan kualifikasi yang disesuaikan dengan porsinya.

Folakemi et.al. (2018) menyatakan terdapat empat dimensi pertumbuhan karier yaitu terdiri dari kemajuan tujuan karier, pengembangan kemampuan profesional, kecepatan promosi dan pertumbuhan remunerasi.

1. Kemajuan tujuan karier merupakan kemampuan pekerjaan seorang individu saat ini untuk membantu seseorang dalam merealisasikan tujuan

karier.

2. Pengembangan kemampuan profesional merupakan kemampuan pekerjaan saat ini untuk memungkinkan seseorang dalam memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru.
3. Kecepatan promosi sendiri berkaitan dengan ketersediaan promosi bagi karyawan seperti yang diharapkan oleh setiap individu.
4. Pertumbuhan remunerasi adalah kemungkinan peningkatan penghargaan dan kompensasi bagi karyawan.

2.2.2 Faktor Pengembangan Karir

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir menurut Rivai (2017-108) aspek-aspek yang terdapat dalam pengembangan karir individu adalah:

1. Prestasi Kerja (Job Performance)

Merupakan komponen yang paling penting untuk pengembangan karir yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan. Kemajuan karir sebagian besar tergantung atas prestasi kerja yang baik dan etis. Dengan mengetahui hasil atas kinerjanya maka karyawan dapat mengukur kesempatannya terhadap pengembangan karir.

Asumsi terhadap kinerja yang baik akan melandasi seluruh aktivitas pengembangan karir. Ketika kinerja di bawah standar maka dengan mengabaikan upaya-upaya ke arah pengembangan karir pun biasanya tujuan karir yang paling sederhana pun tidak dapat dicapai. Kemajuan karir umumnya terletak pada kinerja dan prestasi.

2. Pengenalan Oleh Pihak Lain (Exposure)

Tanpa pengenalan oleh pihak lain maka karyawan yang baik tidak akan mendapatkan peluang yang diperlukan guna mencapai tujuan mereka. Manajer atau atasan memperoleh pengenalan ini terutama melalui kinerja, dan prestasi karyawan, laporan, tertulis, presentasi lisan, pekerjaan komite dan jam-jam yang dihabiskan.

3. Jaringan Kerja (Net Working)

Jaringan kerja berarti perolehan exposure di luar perusahaan. Mencakup kontak pribadi dan professional. Jaringan tersebut akan sangat bermanfaat bagi karyawan terutama dalam pengembangan karirnya.

4. Pengunduran diri (Resignation)

Kesempatan berkarier yang banyak dalam sebuah perusahaan memberikan kesempatan untuk pengembangan karir karyawan, hal ini akan mengurangi tingkat pengunduran diri untuk mengembangkan diri di perusahaan lain (leveraging).

5. Kesetiaan terhadap organisasi

Level loyalitas yang rendah merupakan hal yang umum terjadi di kalangan lulusan perguruan tinggi terkini yang disebabkan ekspektasi terlalu tinggi pada perusahaan tempatnya bekerja pertama kali sehingga seringkali menimbulkan kekecewaan. Hal yang sama juga terjadi pada kelompok profesional dimana loyalitas pertamanya diperuntukkan bagi profesi.

Untuk mengatasi hal ini sekaligus mengurangi tingkat keluarnya karyawan (turn over) biasanya

perusahaan “membeli” loyalitas karyawan dengan gaji, tunjangan yang tinggi, melakukan praktek-praktek SDM yang efektif seperti perencanaan dan pengembangan karir. Sementara perusahaan lainnya membatasi mobilitas dengan mengikat kontrak nonkompetitif untuk menghambat karyawan bekerja di perusahaan pesaing, biasanya kontrak ini berlaku untuk jangka waktu setahun.

6. Pembimbing dan sponsor (Mentors and sponsors)

Adanya pembimbing dan sponsor akan membantu karyawan dalam mengembangkan karirnya. Pembimbing akan memberikan nasehat-nasehat atau saransaran kepada karyawan dalam upaya pengembangan karirnya, pembimbing berasal dari internal perusahaan. Mentor adalah seseorang di dalam perusahaan yang menciptakan kesempatan untuk pengembangan karirnya.

7. Bawahan yang mempunyai peran kunci (Key Subordinate)

Atasan yang berhasil memiliki bawahan yang membantu kinerja mereka. Bawahan dapat memiliki pengetahuan dan keterampilan khusus sehingga atasan dapat belajar darinya, serta membantu atasan melakukan tugas- tugasnya.

Bawahan kunci mengumpulkan, menafsirkan informasi, melengkapi keterampilan atasan mereka dan bekerja secara kooperatif untuk mengembangkan karir atasan mereka. Hal ini juga menguntungkan bagi mereka membuat mereka mendaki tangga karir ketika atasan mereka dipromosikan, serta menerima tugas penting dalam upaya mengembangkan karir mereka.

8. Peluang untuk tumbuh (Growth opportunities)

Karyawan hendaknya diberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya, misalnya melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan melanjutkan pendidikannya. Hal ini akan memberikan karyawan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan rencana karirnya.

9. Pengalaman internasional (International experience)

Untuk orang-orang yang mendekati posisi operasional atau staf senior, maka pengalaman internasional menjadi peluang pertumbuhan yang sangat penting. Khususnya bagi perusahaan-perusahaan domestik dimana penjualan tinggi berasal dari operasi internasional, juga bagi perusahaan-perusahaan global.

2.2.3 Indikator Pengembangan Karir

Adapun indikator pengembangan karir menurut Rivai (2017:290) indikator pengembangan karir adalah:

1. Perencanaan karir

Yaitu 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 dialami.

3. Pengembangan karir yang didukung organisasi

Pengembangan karir pegawai juga bergantung pada peranan dan bimbingan manajer dan departemen SDM.

4. Peran umpan balik terhadap kinerja

Tanpa umpan balik yang menyangkut upaya-upaya pengembangan karir maka relatif sulit bagi pegawai bertahun-tahun untuk persiapan yang

kadang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan pengembangan karir. Umpan balik didalam usaha pengembangan karir mempunyai beberapa sasaran:

- a) Untuk menjamin bahwa pegawai yang gagal menduduki suatu posisi dalam rangka pengembangan karirnya masih tetap berhargadan akan dipertimbangkan lagi untuk promosi diwaktu mendatang.
- b) Untuk menjelaskan pegawai yang gagal kenapa mereka tidak terpilih. Untuk mengidentifikasi apa tindakan-tindakan pengembangan karir spesifik yang harus mereka laksanakan

Dalam bukunya, Gary Dessler (1997), mengidentifikasi beberapa indikator pengembangan karir, antara lain:

1. Peluang Promosi

Kemampuan seorang karyawan untuk mendapatkan kenaikan jabatan atau posisi yang lebih tinggi dalam organisasi. Ini mencakup peningkatan tanggung jawab dan status kerja.

2. Pelatihan dan Pengembangan

Program pelatihan yang diberikan untuk meningkatkan keterampilan teknis, manajerial, atau interpersonal karyawan agar lebih kompeten dalam pekerjaannya.

3. Perencanaan Karir (Career Planning)

Adanya sistem yang membantu karyawan merencanakan jalur karir mereka sesuai dengan minat, kemampuan, dan tujuan organisasi.

4. Penilaian Kinerja

Evaluasi formal terhadap prestasi kerja karyawan, yang digunakan untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan serta memberikan umpan balik untuk perbaikan.

5. Mentoring dan Coaching

Bimbingan dari atasan atau rekan kerja yang lebih senior untuk membantu karyawan memahami jalur karir, menyelesaikan masalah, dan meningkatkan kompetensi.

6. Rotasi Jabatan

Pengalihan karyawan ke berbagai posisi atau departemen yang berbeda dalam organisasi untuk memperluas pengalaman dan wawasan mereka.

7. Peluang Pendidikan Lanjutan

Dukungan organisasi untuk karyawan yang ingin melanjutkan pendidikan formal atau mendapatkan sertifikasi tambahan.

8. Keseimbangan Karir dan Kehidupan Pribadi

Penerapan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan, seperti jam kerja fleksibel.

2.3 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja merupakan suatu tanggapan adaptif, dibatasi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologi atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang di tempat individu tersebut berada. Stres yang positif disebut eustress sedangkan stress yang berlebihan dan bersifat merugikan disebut distress.

Berikut adalah definisi - definisi tentang stres kerja menurut para ahli yang penulis susun diantaranya: Sinambela (2017:472) mengemukakan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari tampilan diri, antarlain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa relaks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan. Rivai, dkk (2014:724) menjelaskan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Siagian (2014:300) mengemukakan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Stres timbul dari adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya yang dimiliki oleh individu, dimana semakin tinggi tingkat kesenjangan,

semakin tinggi juga stres yang dialami (Asih, et al., 2018). Stres merupakan bentuk reaksi negatif dari individu yang mengalami tekanan berlebih yang dibebankan kepadanya. Hal ini diakibatkan oleh adanya tuntutan, hambatan, atau peluang yang terlalu banyak (Robbins & Coulter, 2010). Stres juga merupakan kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, kondisi fisik, dan jalan pikiran seseorang (Siagian, 2015). Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2013). Menurut Robbins & Judge (2015), stres kerja merupakan suatu kondisi yang dialami individu dalam menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan.

Stres di tempat kerja adalah masalah kehidupan modern, karena dampak meningkatnya psikososial, kemajuan ekonomi yang pesat yang tidak didominasi dengan hasil yang seimbang. Elci et al. (2012) stres dapat menyebabkan konsekuensi dari aspek fisik yang tidak diinginkan. Stres yang berhubungan dengan pekerjaan adalah penyebab utama kesehatan yang buruk bagi pekerja. Hal ini dapat mengakibatkan adanya pergantian staf oleh pimpinan secara langsung yang akan mempengaruhi niat seorang pekerja untuk berpindah ke perusahaan atau organisasi lain. Didalam penelitian Mamewe (2015) mendapatkan hasil stres kerja berpengaruh terhadap niat keluar karyawan, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan semakin besar niat karyawan untuk meninggalkan organisasi (Arnanta & Utama, 2017).

Hasibuan (2017:204) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang, orang yang stres menjadi nervous dan merasakan kecemasan yang kronis. Stres kerja merupakan suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang. Secara lebih khusus, stres terkait dengan kendala dan tuntutan. Kendala adalah kekuatan yang mencegah individu dari melakukan apa yang sangat diinginkan sedangkan tuntutan adalah hilangnya sesuatu yang sangat diinginkan (Parta Yuda & Ardana, 2017)

Taylor (1995) menjelaskan stres sebagai pengalaman emosional negatif yang disertai dengan perubahan biokimia, fisiologis, kognitif, dan perilaku yang dapat diprediksi yang diarahkan baik untuk mengubah peristiwa atau mengakomodasi efeknya. Sekali lagi, Bennett (1994) mendefinisikan stres sebagai suatu hal yang luas kumpulan gejala fisik dan psikologis yang diakibatkan oleh kesulitan yang dialami oleh seorang individu ketika mencoba untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan. Ini berarti potensi stres ada ketika situasi lingkungan menghadirkan permintaan yang mengancam untuk melebihi kemampuan seseorang dan sumber daya. Dari definisi dan uraian di atas, stres paling baik dilihat sebagai tuntutan yang berlebihan yang mempengaruhi fisik dan psikologis seseorang (Daniel, 2019).

Sedangkan menurut Michael, et al. (2009), stres kerja didefinisikan sebagai suatu kondisi di mana karyawan mengalami tekanan fisik dan emosional yang muncul akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan individu. Stres kerja dapat berdampak pada kinerja karyawan, produktivitas, dan kesejahteraan mental maupun fisik. Stres kerja merupakan suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan proses berpikir. Kesenjangan antara tuntutan pekerjaan dengan sumber daya yang ada akan menimbulkan stres kerja dan membuat orang semakin merasa negatif dan tidak puas.

Stres kerja, dalam situasi saat ini, dapat menyebabkan ambiguitas peran, kerja berlebihan, konflik peran, dan tekanan waktu selama bekerja dari rumah, yang dapat mengurangi kepuasan kerja (Irawanto, Novianti, & Roz, 2021). Dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan umpan balik atas diri karyawan baik secara psikologis maupun fisiologis terhadap permintaan organisasi/perusahaan. Stres kerja juga dapat mempengaruhi produktivitas, lingkungan kerja, dan individu (Asih, et al., 2018).

2.3.1 Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Rahmah & Wardani (2021), terdapat dua faktor yang dapat menyebabkan stres kerja yaitu faktor eksternal dan internal. Detail pemaparannya adalah sebagai berikut:

1. Faktor Eksternal:

- a) Lingkungan kerja

Kondisi lingkungan kerja yang berbeda mengakibatkan seorang karyawan dipaksa untuk beradaptasi dengan beragam hal. Hal ini dapat menimbulkan rasa tidak nyaman bagi karyawan, dan hanya mereka yang dapat beradaptasi dengan baiklah yang dapat mengatasi rasa ketidannyamannya (Rahmah & Wardani, 2021). Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif tentunya dapat mempengaruhi karyawan dalam pekerjaannya, sehingga mengurangi tingkat stres kerja karyawan. Begitupula sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak nyaman dan tidak kondusif dapat memicu tingginya tingkat stres kerja karyawan (Rizki, et al., 2016).

- b) Beban kerja

Dengan adanya situasi yang baru juga dapat membuat karyawan merasa bertambah beban kerjanya. Selain harus melakukan kewajiban rutinnnya, karyawan juga harus belajar beradaptasi dengan beragam hal ditengah banyaknya ancaman yang timbul. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja (Kusuma & Soesatyo, 2014).

Beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus dipegang oleh suatu posisi atau unit organisasi. Beban kerja merupakan salah satu faktor penting dalam efisiensi kerja yang berdampak pada turnover intention. Jumlah oksigen yang digunakan tubuh merupakan salah satu indikator pembebanan selama bekerja (D Wahyuni, I Budiman, Sembiring, E Sitorus, & H Nasution, 2018).

Metode yang dapat digunakan dalam mengukur efisiensi dan efektivitas kerja disebut dengan analisis beban kerja. Analisis beban kerja merupakan gambaran beban kerja yang dibutuhkan dalam suatu organisasi. Analisis beban kerja merupakan tahapan proses analisis waktu yang digunakan oleh seorang pemegang jabatan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya yang

dilakukan dalam kondisi dan situasi normal (Wicaksono & Fadillah, 2021). Dengan metode ini juga merupakan cara yang efektif dalam memberikan informasi tentang alokasi sumber daya pegawai dalam suatu unit organisasi.

Beban kerja merupakan konsekuensi dari kegiatan yang diberikan kepada pekerja. Aktivitas pekerja pada dasarnya dapat dibedakan antara aktivitas fisik dan aktivitas mental. Dalam prakteknya, analisis beban kerja dijumpai kombinasi antara beban kerja fisik dan beban kerja mental (Widiasih & Nuha, 2019).

Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja mengacu pada jumlah pekerjaan. Karyawan yang diberikan beban kerja yang berat serta karyawan tersebut merasa tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan padanya akan memiliki tingkat ketidakpuasan kerja, sebab beban kerja yang diberikan, tidak sesuai dengan imbalan yang didapat karyawan di perusahaan.

Hal ini berakibat tingginya tingkat keinginan berpindah (turnover intention) pada karyawan (Fitriani & Yusiana, Analisis Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada Karyawan Inti Pangan, Kuningan, 2020).

Beban kerja adalah kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Kapasitas pekerjaan harus disesuaikan dengan jumlah karyawan yang ada. Sementara itu, menurut Menpan dalam Artadi (2015:23), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau

pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Rodahl dalam Artadi (2015:25) menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor- faktor sebagai berikut:

1. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja
2. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal (Udriyah, Riyadi, & Utamingtyas, 2018).

Beban diartikan sebagai suatu hal yang memberatkan atau menekan bagi kehidupan seseorang. Menurut kamus bahasa Indonesia arti beban sendiri yaitu barang yang berat untuk dibawa (dipikul atau dijunjung dan sebagainya). Kata

beban sendiri memiliki makna kiasan yaitu sesuatu yang sukar untuk dilakukan, penekan, tanggungan, atau kewajiban yang harus dilakukan. Setiap beban kerja yang di terima oleh seorang karyawan merupakan serangkaian pekerjaan yang di tanggung olehnya yang harus di selesaikan (Gayatri & Muttaqiyathun, 2020).

2. Faktor Internal:

a) Karakteristik individu

Karakteristik individu berpengaruh terhadap stres kerja. Semakin baik karakteristik individu seorang karyawan, semakin kecil tingkat stres kerjanya (Sulaimah, et al., 2018).

b) Job insecurity

Job insecurity atau rasa tidak aman didefinisikan sebagai rasa tidak berdaya karyawan di posisi kerja yang terancam, seperti pada situasi merger, pemutusan hubungan kerja/perampangan karyawan, penggunaan teknologi baru, serta perubahan industri dan menjadi sumber keresahan yang mengancam. Keresahan kerja juga dapat timbul dari kondisi pekerjaan, konflik peran, dan locus of control (Shropshire & Kadlec, 2012). Sehingga, semakin tinggi ketakutan atau job insecurity seorang karyawan, semakin tinggi pula tingkat stres kerjanya (Ibrahim, et al., 2020).

c) Kepuasan kerja

Menurut Ripaldi (2017), ketika karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja, karyawan tersebut akan semaksimal mungkin berupaya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga, produktivitas dan hasil kerja karyawan pun meningkat. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja adalah dengan meminimalkan stres kerja.

2.3.2 Dimensi dan Indikator Stres Kerja

Menurut Michael, et al., (2009) stres kerja memiliki dimensi dan indikator kerja sebagai berikut:

1. Beban Kerja. Terdapat ketidaksesuaian antara tugas kerja yang diharapkan, dengan indikator:
 - a) Ketersediaan waktu. Waktu yang terbatas untuk menyelesaikan

- pekerjaan
- b) Jumlah pekerjaan. Banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan
 - c) Kesulitan pekerjaan. Tingkat kesulitan yang diberikan
2. Konflik peran. Merujuk pada perbedaan, dengan indikator:
 - a) Perbedaan konsep pekerjaan dengan atasan. Terdapat gap perbedaan pada pengertian konsep dan nilai pekerjaan
 - b) Tuntutan dari atasan. Adanya tekanan dan tuntutan pekerjaan kelompok yang harus diselesaikan oleh individu
 3. Ambiguitas peran. Ketidakjelasan tugas yang harus dijalankan, dengan indikator:
 - a) Ketegangan dan kesalahan. Kurang jelasnya instruksi yang diberikan oleh atasan
 - b) Menurunnya tingkat interpersonal. Kesalahan komunikasi yang sering terjadi.

Sedangkan Indikator stress kerja menurut (Robbins & Judge, 2017) yakni:

1. Fisiologis, dapat dilihat pada orang yang mengalami stres antara lain sakit kepala, sakit punggung, otot terasa kaku, tekanan darah naik, serangan jantung, dan lelah atau kehilangan energi.
2. Psikologis, mencakup depresi, mudah marah, gelisah, cemas, mudah tersinggung, bingung, dan kebosanan.
3. Perilaku, mencakup mudah menyalahkan orang lain, mudah membatalkan janji atau tidak memenuhi janji, suka mencari kesalahan orang lain atau menyerang orang lain, meningkatnya frekuensi absensi, meningkatkan penggunaan obat penenang, minum minuman keras, dan tidur tidak teratur.

2.4 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka, atau tidak senang/ tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, dan juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja juga merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan didukung oleh hal – hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri (Tampubolon & Sagala, 2020).

Kepuasan kerja telah didefinisikan sebagai "keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang" (Locke, 1976, p. 1300), sedangkan karyawan keterlibatan telah didefinisikan sebagai "memanfaatkan seluruh diri mereka dalam peran kerja yang aktif dan lengkap pertunjukan dengan mengarahkan energi pribadi ke dalam kerja fisik, kognitif, dan emosional" (Silic, Marzi, Caputo, & Bal, 2020).

Hasibuan (2016) menyatakan kepuasan kerja sebagai perilaku kesenangan emosional serta kenikmatan pekerjaannya. Menurut Mangkunegara (2017) kepuasan kerja didefinisikan perasaan mendukung atau menentang seorang karyawan sehubungan dengan pekerjaan atau kondisinya. Susilo & Satrya (2019) kepuasan kerja didefinisikan respons efektif atau emosional seseorang terhadap tugas-tugas tertentu. Luthans (2006; dalam Tonnisen & Ie, 2020) mengemukakan bahwa ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu: gaji (upah), pekerjaan itu sendiri, promosi, rekan kerja, dan pengawasan (supervisi).

Menurut Robbins & Judge (2017), kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang atas perbedaan banyaknya kompensasi yang diterima pekerja dengan kompensasi yang diyakini seharusnya diterima. Muspawi & Lestari (2020) mengungkapkan bahwa kesiapan kerja adalah kondisi

kematangan fisik, mental, dan pengalaman belajar seseorang untuk melakukan pekerjaan yang dipilihnya.

Hartini, et al., (2021) mendeskripsikan kepuasan kerja dengan adanya sikap dan perasaan positif terhadap pekerjaan yang diperoleh dari evaluasi karakteristiknya. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi akan memiliki rasa positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja rendah akan memiliki rasa negatif dalam pekerjaannya. Rivai dan Mulyadi (2012) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai penilaian pekerja terkait seberapa jauh pekerjaannya memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja adalah sikap dari faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri, serta hubungan sosial individu di luar kerja.

Robbins et al., (2018) juga menambahkan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja berperan penting pada kesuksesan perusahaan (Hartini, et al., 2021). Sehingga, dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja adalah gabungan dari perasaan positif karyawan terhadap kerjanya, baik itu pada pekerjaannya itu sendiri, pada kemampuannya dalam menyesuaikan diri, dan hubungan sosial individunya yang dapat memunculkan kematangan mental dan fisik untuk bekerja.

Kepuasan kerja sering didefinisikan sebagai respon emosional individu untuk bekerja tetapi biasanya diukur sebagai penilaian kinerja pekerjaan dikombinasikan dengan tolok ukur internal atau eksternal. Istilah kepuasan kerja menggambarkan seberapa puas seseorang adalah dengan pekerjaan mereka. Fisher (2000) dan Hulin dan Hakim (2003) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah perilaku dan semua perilaku baik emosi atau penilaian (Kidd, 2006). Berdasarkan Spector (1997), kepuasan kerja menunjukkan bagaimana orang menyukai atau tidak menyukai pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencakup tiga bidang umum seperti nilai-nilai yang dimiliki atau diinginkan seseorang, persepsi yang dipenuhi oleh perusahaan yang beroperasi nilai-nilai ini dan kepentingan relatif dari nilai-nilai ini untuk individu (Adamopoulos & Syrou, 2022).

Menurut Taheri (2020) kepuasan kerja adalah kekompakan dikaitkan kondisi fisiologis, psikologis, dan lingkungan melakukan peran yang ditunjuk. Dianggap bahwa, jika karyawan tidak puas dengan hak, bekerja lingkungan, perilaku rekan kerja, dan penyelia di pengambilan keputusan kemudian mereka terlepas dari organisasi. Definisi kepuasan kerja dapat menjadi reaksi orang yang menikmati pekerjaan mereka dan melakukannya dengan baik, mengungkapkan karakteristik pemenuhan dan kebanggaan berdasarkan berbagai elemen (Moro, et al. 2021). Kepuasan kerja merupakan perasaan yang muncul akibat adanya persepsi bahwa pekerjaan memungkinkan adanya kebutuhan material dan psikologis (Loan, 2020).

2.4.1 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Perusahaan perlu menumbuhkan dan merawat kepuasan kerja dalam organisasinya. Caranya adalah dengan memberikan perhatian terhadap faktor-faktor yang dapat memunculkan kepuasan kerja. Bukan hanya tentang gaji dan fasilitas yang bersifat materi, namun juga terkait dengan sentuhan nilai kemanusiaan, moral, dan spiritual (Widjajakusuma & Yusanto, 2002).

Menurut McKenna (2020), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kerja adalah sebagai berikut:

- a) Gaji dan manfaat (benefit) yang adil
- b) Promosi (kesempatan berkarir)
- c) Pekerjaan itu sendiri
- d) Kepemimpinan
- e) Teamwork
- f) Kondisi kerja; dan
- g) Kesesuaian antara kepribadian dan pekerjaan

Furnham (2005) juga menambahkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut:

- a. Kebijakan dan prosedur organisasi: menyangkut hal seperti sistem penghargaan (promosi dan kesetaraan gaji), pengawasan dan pengambilan keputusan, serta persepsi kualitas pengawasan
- b. Aspek beban kerja, variasi kerja, keterampilan, otonomi, umpan balik, dan sifat fisik lingkungan kerja
- c. Karakteristik pribadi: harga diri, kepuasan hidup secara umum, dan kemampuan dalam mentolerir stress.

2.4.2 Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

Robbins, et al., (2015) menyampaikan dimensi dan indikator yang dapat digunakan dalam mengukur kepuasan kerja karyawan, yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan yang menantang cenderung lebih disukai karyawan. Selain itu, adanya kebebasan dan umpan balik yang baik atas kinerja karyawan juga menjadi poin penting yang menambah kepuasan kerja.

Indikator:

- a) Pekerjaan yang menantang
- b) Kesempatan untuk belajar

2. Imbalan

Ketika gaji yang diterima sesuai, mampu memenuhi kepuasan atau bahkan melebihi harapan karyawan.

Indikator:

- a) Upah
- b) Insentif

3. Promosi

Adanya peluang untuk kenaikan jabatan sehingga karyawan dapat berkembang dan memperluas pengalamannya. Dengan promosi, karyawan memiliki kesempatan untuk mendapatkan penghasilan atau status kerja yang lebih tinggi.

Indikator:

- a) Kesempatan
- b) Keadilan

4. Pengawasan

Adanya hubungan interpersonal dan pemahaman yang baik antara atasan dan bawahan dalam lingkungan kerja serta pelibatan partisipasi bawahan dalam pengambilan keputusan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Indikator:

Pemberian pengawasan saat bekerja

5. Rekan Kerja

Adanya rekan kerja yang saling mendukung dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Indikator:

- a) Adanya saling kerja sama antar rekan kerja
- b) Rekan kerja yang mendukung

Indikator kepuasan kerja menurut (Hee, 2019) yakni :

1. Gaji, ialah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja untuk pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
2. Pekerjaan itu sendiri, ialah sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk pegawai.
3. Rekan Kerja, ialah seseorang atau sekelompok orang yang mempunyai posisi sederajat untuk bekerja sama dalam mendukung setiap pekerjaan yang diberikan.
4. Supervisi, ialah meninjau dari atas atau menilik dan menilai dari atas yang dilakukan oleh pihak atasan terhadap aktivitas, daya cipta, dan kinerja bawahan.
5. Promosi, ialah perkembangan karyawan ke posisi karier yang tinggi di suatu organisasi dengan tanggung jawab dan penghasilan yang lebih besar.

2.5 Pengertian Turnover Intention

Kata “turnover” berarti berhentinya seorang karyawan dari tempat dia bekerja secara sukarela, sedangkan kata “intention” berarti adanya niat dalam diri individu untuk melakukan suatu hal (Sari, et al., 2015). “Turnover Intention” mengacu pada niat dan sikap seseorang untuk meninggalkan perusahaan, sedangkan “turnover” menggambarkan keluarnya seorang karyawan dari perusahaan tempat dia bekerja (Aydogdu & Asikgil, 2011).

Menurut Ardan dan Jaeleni (2021) “Turnover intention adalah kecendrungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela karena pilihan pribadi”. Lebih lanjut menurut Mobley dalam Ardan dan Jaeleni (2021) "Turnover Intention adalah hasil evaluasi individu mengenai lanjutan hubungannya dengan perusahaan dimana dia bekerja namun belum diwujudkan dalam tindakan nyata.

Menurut Yucel (2021) "Turnover intention diartikan sebagai faktor mediasi antara sikap niat untuk berhenti dan benar-benar keluar dari suatu organisasi".

Turnover intention mengacu pada sikap pegawai dengan keinginan keluar dari suatu perusahaan (Sa'adah & Prasetyo, 2018). Menurut Putra (2020), turnover intention didefinisikan sebagai suatu langkah menuju kesadaran bahwa keinginan seseorang untuk pindah, yakni dari tempat kerja yang satu ke yang lain belum terwujud. Elmi (2018) mengatakan turnover intention sebagai keinginan atau niat tenaga kerja untuk keluar dari perusahaan. Ramadhan et. al. (2019) menyatakan, untuk menentukan turnover intensi, digunakan tiga indikator, yaitu: pikiran untuk keluar, niat untuk berhenti, serta niat untuk mencari pekerjaan lain.

Yuningsih, et al. (2021) menggambarkan turnover intention sebagai proses karyawan untuk meninggalkan perusahaan tempat kerjanya. Sehingga, dengan keluarnya dia dari perusahaan tersebut, maka posisi tempat ia bekerja harus digantikan. Turnover Intention juga didefinisikan sebagai niat seorang karyawan untuk berpindah dan keluar dari pekerjaannya serta mencari pekerja lain yang

lebih baik dalam beberapa bulan yang akan datang (Nafiudin & Umdiana, 2017). Menurut Ronald dan Milkha (2014), turnover intention adalah kecenderungan atau intensitas individu untuk meninggalkan perusahaan dengan beragam alasan, diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Tingginya turnover karyawan tidak hanya akan berakibat pada financial cost perusahaan, tetapi juga akan berdampak pada performa perusahaan, rendahnya produktifitas perusahaan, rendahnya moral sehingga menghasilkan ketidakpuasan pada para pengguna jasa perusahaan tersebut (Pizam & Thornburg, 2000; Simons & Hinkin, 2001; Jang & George, 2012).

Dari definisi dan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa turnover intention adalah adanya niat seorang karyawan untuk berhenti dan mencari pekerjaan baru yang dirasa lebih baik. Turnover intention adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan. Turnover karyawan dapat diasosiasikan sebagai perilaku karyawan yang dipengaruhi oleh beberapa determinan sikap.

Hancocket al.,(2013). Turnover intention adalah keinginan untuk keluar adalah niat perilaku individu untuk secara sukarela meninggalkan profesi atau organisasi. Penelitian- penelitian empiris mengenai intention to quit karyawan dilakukan sebagai upaya untuk mengidentifikasi sebab-sebab pengunduran diri karyawan. Salah satu dasar pemikiran yang penting mengenai turnover intention karyawan adalah bahwa karyawan yang potensial dapat lebih dikembangkan di kemudian hari dan dapat ditingkatkan ke level atau produktivitas yang lebih tinggi dan juga dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap perusahaan. Dengan demikian juga dapat meningkatkan gaji dan penghargaan.

Dengan demikian juga dapat meningkatkan gaji dan penghargaan. Karenanya pengembangan sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting dan merupakan satu mata rantai dengan turnover intention karyawan (Sakul, 2018). Turnover intention merupakan bentuk merupakan keadaan kondisi dari seseorang yang memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan, dan mencari pekerjaan lain yang lebih baik Harnoto, (2002), sedangkan Nafiudin & Umdiana,

(2017) menerangkan bahwa Turnover intention adalah niat seseorang untuk meninggalkan pekerjaan dan mencari pekerjaan lain yang lebih baik pada masa yang akan datang (Prayogi 2019).

Turnover intention maupun intention to leave adalah predetermination atau niatan karyawan untuk keluar dan meninggalkan perusahaan (predetermination to withdraw and leave an organization, not the actual separation from the organization itself (Puangyoykeaw dan Nishide, 2015)). Selanjutnya, Cotton dan Tuttle (1986) memaparkan bahwa turnover intention mengacu pada persepsi seseorang apakah orang tersebut tetap tinggal/bekerja di perusahaan atau meninggalkan perusahaan tempat dia bekerja. Dapat juga dikatakan bahwa turnover intention adalah kemauan atau keinginan seorang karyawan berpindah pekerjaan atau keluar dari suatu perusahaan dan berpindah ke perusahaan yang lain untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik karena merasa tidak nyaman (Sandy, 2019).

2.5.1 Jenis-Jenis Turnover

Menurut Mathis dan Jackson (2001), turnover dapat diklasifikasikan menjadi beberapa jenis, yaitu:

1. Berdasarkan Ketersediaan Karyawan

- a) Turnover Secara Sukarela

Terjadi ketika seorang karyawan keluar dari perusahaan atas kemauannya sendiri. Umumnya disebabkan karena faktor gaji, peluang karir, geografi, pengawasan, atau karena hal lain yang merupakan alasan pribadi ataupun keluarga.

- b) Turnover Secara Tidak Sukarela

Terjadi ketika seorang karyawan memiliki kinerja dan penilaian buruk di perusahaan tempat ia bekerja. Umumnya karena karyawan tersebut melanggar aturan perusahaan yang cukup fatal

2. Berdasarkan Tingkat Fungsional

- a) Turnover Fungsional

Terjadi ketika seorang karyawan yang memiliki performa kerja yang rendah, kurang bisa diandalkan, atau mengganggu rekan kerja meninggalkan perusahaan

b) Turnover Disfungsional

Terjadi ketika seorang karyawan yang memiliki performa kerja tinggi namun meninggalkan perusahaan disaat yang genting.

2.5.2 Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention

Tiga faktor yang dapat mempengaruhi turnover intention karyawan menurut Supriadi et al. (2021):

1. Faktor Internal

Timbul dari dalam perusahaan dan tidak dipengaruhi oleh faktor eksternal perusahaan atau individu, seperti: gaji dan insentif, atau sikap atasan. Hal-hal tersebut berperan penting dalam mempengaruhi karyawan untuk berpindah pekerjaan.

2. Faktor Eksternal

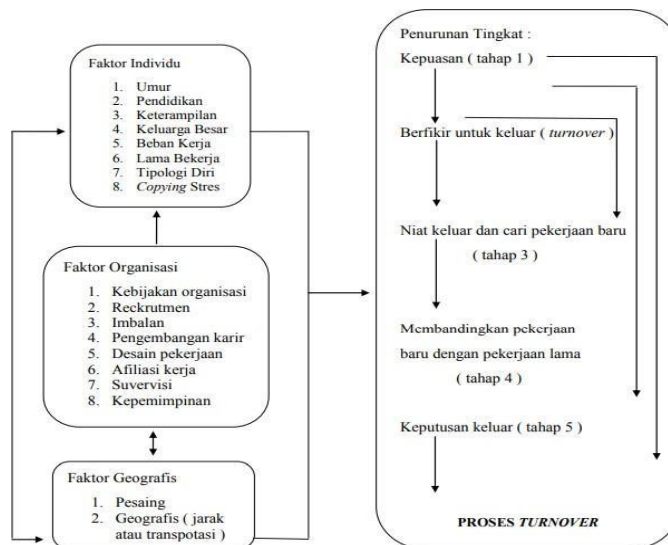
Faktor yang timbul dari luar perusahaan dan tidak berkaitan langsung di dalam perusahaan, seperti: suasana lingkungan atau hubungan situasi.

3. Faktor Individu

Timbul dari hubungan personal karyawan antara satu dan lainnya. Faktor ini berkaitan dengan pribadi manusia dan bagaimana pandangan karakteristik personal. Seperti: usia, tingkat pendidikan, lama bekerja, keterampilan, keluarga besar, coping stres, dsb.

Faktor-faktor lain yang juga dapat mempengaruhi turnover intention karyawan

dapat dilihat pada gambar berikut:



Sumber: Riadi (2018).

Gambar 2. 2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention dan Proses Terjadinya Turnover

Turnover intention tidak berdiri sendiri, ada hal-hal yang mendorong terjadinya perilaku karyawan tersebut. Seseorang tidak akan meninggalkan organisasi tanpa suatu faktor yang memicu timbulnya keinginan untuk berpindah. Menurut Mobley (2011), faktor-faktor yang mempengaruhi munculnya turnover intention adalah:

- a) Faktor individual, termasuk di dalamnya adalah usia, masa kerja, jenis kelamin, pendidikan, dan status perkawinan.
- b) Kepuasan kerja, menyangkut beberapa aspek operasional, yakni kepuasan terhadap gaji atau sistem pembayaran, kepuasan terhadap penyeliaan, kepuasan terhadap bobot pekerjaan, kepuasan terhadap promosi jabatan, ataupun kepuasan terhadap kondisi kerja perusahaan pada umumnya.
- c) Komitmen organisasional, tidak adanya komitmen organisasional dapat membuat seseorang karyawan yang puas terhadap pekerjaannya mempunyai niat untuk keluar atau pindah ke perusahaan lain. Namun, seorang karyawan bisa tidak puas terhadap pekerjaan, tetapi tidak

memiliki niat untuk keluar atau pindah ke perusahaan lain karena adanya komitmen yang kuat antara dirinya dengan perusahaan tempat ia bekerja. Oleh karena itu, ia akan tetap bekerja untuk melakukan yang terbaik disertai dengan adanya dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan.

2.5.3 Indikator Turnover Intention

Terdapat tiga indikator turnover intention menurut Junaidi et al., (2020), yaitu:

1. Adanya Pikiran untuk Keluar dari Perusahaan
Menunjukkan kondisi dimana karyawan mempertimbangkan untuk meninggalkan perusahaan tempat dia bekerja atau tetap bertahan di perusahaan tersebut. Keinginan ini dapat muncul ketika karyawan merasa fasilitas perusahaan kurang memadai dan karena memiliki pertimbangan untuk berhenti.
2. Mencari Lowongan Pekerjaan Lain
Ketika karyawan mulai mencari informasi pekerjaan lain dengan harapan untuk mendapatkan gaji yang lebih baik.
3. Keinginan Kuat untuk Meninggalkan Perusahaan
Muncul ketika karyawan merasa tidak ada peningkatan karir pada pekerjaannya saat ini. Karyawan akan mulai memutuskan untuk meninggalkan perusahaan ketika ia menemukan pekerjaan lain yang lebih baik dari segi peluang peningkatan karir dan gaji yang lebih tinggi.

Sedangkan Waskito, M., & Putri, A. R. (2021), mengatakan bahwa indikator turnover intention yaitu:

1. Tingkat absensi semakin meningkat,
2. Jenuh dalam bekerja,
3. Peningkatan pelanggaran atau kesalahan,
4. Protes terhadap atasan,
5. Perilaku yang berbeda.,
6. Pencarian alternatif pekerjaan.

2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu memiliki peranan penting dalam melakukan penelitian ini, karena dapat dijadikan sebagai referensi, patokan, atau gambaran untuk penelitian selanjutnya. Berikut merupakan tabel referensi dari penelitian terdahulu:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
1.	Maulidah, Ali, & Pangestuti, (2022)	Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan RSU	Hasil penelitian ini adalah (1) Beban kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> karyawan RSU ABC Jakarta Selatan. (2) Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> karyawan RSU ABC Jakarta (3) Beban kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> karyawan RSU ABC Jakarta selatan.	Pada penelitian terdahulu adanya variabel beban kerja, kepuasan kerja dan <i>Turnover Intention</i> . Sementara pada penelitian ini membahas pengaruh pertumbuhan karir, stress dan kepuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i>
2.	Agustina Ansadanti Premisari, (2023)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan (Studi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja, pengembangan karir, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap	Pada penelitian sebelumnya membahas tentang tiga variabel x yaitu kepuasan kerja, pengembangan karir, dan lingkungan kerja fisik. Sedangkan pada

		pada Karyawan Divisi Procurement dan Divisi Marketing PT. Semen Batubara (Persero) Tbk	turnover intention. Untuk membuat karyawan loyal, perusahaan harus memenuhi kepuasan kerja karyawan sehingga membuat karyawan nyaman dalam bekerja.	penelitian ini tiga variabel yang di bahas adalah Pengaruh pertumbuhan karir, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i>
3.	Nurul Hidayati dan Dewi Trisnawati, (2016)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intentions</i> Karyawan Bagian Marketing PT. Wahana Sahabat Utama	Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja (X1) dan Stres kerja (X2) berpengaruh terhadap <i>turnover intentions</i> baik secara parsial maupun simultan. Kepuasan kerja yang paling perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah pada hubungan kerja antar karyawan yang kurang baik dan memberikan perhatian kepada stres kerja karyawan agar tidak mudah cemas ketika pekerjaan belum selesai/salah	Pada penelitian sebelumnya membahas tentang dua variabel x yaitu kepuasan kerja dan Stres kerja. Tidak membahas terkait pertumbuhan karir.
4.	Dewi Mawadati dan Asep Rokhyadi Permana Saputra, (2020)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> , stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , serta kepuasan kerja dan stres	Pada penelitian sebelumnya hanya membahas tentang dua variabel x yaitu kepuasan kerja dan stres kerja. Tidak membahas terkait Pengaruh Pertumbuhan Karir.

			kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap <i>turnover intention</i> .	
--	--	--	---	--

2.7 Kerangka Pemikiran

Abdillah (2012) mendeskripsikan turnover intention sebagai suatu keadaan dimana karyawan memiliki niat secara sadar untuk mencari pekerjaan lain sebagai alternatif di perusahaan yang berbeda. Sedangkan menurut Supriadi et al., (2021:1217) turnover intention merupakan niat atau kecenderungan seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya secara sukarela sesuai dengan pilihan mereka sendiri. Indikator turnover intention diantaranya adalah tingkat absensi semakin meningkat, jenuh dalam bekerja, peningkatan pelanggaran atau kesalahan, protes terhadap atasan, perilaku yang berbeda., dan pencarian alternatif pekerjaan. (Waskito, M., & Putri, A. R. 2021).

Tingkat turnover intention yang tinggi pada pada suatu perusahaan menggambarkan rendahnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan (Priansa, 2014). Azeez et al. (2016) menambahkan, tingginya tingkat turnover juga akan mengurangi efisiensi dan produktivitas perusahaan. Sebaliknya, turnover yang rendah menunjukkan efisiensi dan produktifitas perusahaan yang baik dan terjaga.

Turnover Intention dapat terjadi karena dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti pertumbuhan karir karyawan dalam perusahaan, stress kerja dan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan saat bekerja. Menurut Hafiz et al. (2016:104) pengembangan karir merupakan suatu proses berkelanjutan yang dilalui seorang karyawan melalui upaya pribadi untuk mencapai tujuan karir yang disesuaikan dengan kondisi organisasi. Kesempatan seorang karyawan untuk mengembangkan karirnya akan membuat karyawan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik karena dengan memberikan peluang karir yang baik bagi karyawan, karyawan akan berpikir bahwa mereka akan bertahan lebih lama di perusahaan dan melakukan pekerjaan dengan lebih baik (Luh & Riantini,

2021:81).

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marcella & Ie (2022) yang menyatakan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan dan negatif pada turnover intention, yang berarti semakin banyak peluang pengembangan karir yang tersedia, maka semakin rendah tingkat turnover. Karena semakin banyak kesempatan yang dimiliki karyawan untuk berkembang secara profesional, semakin nyaman mereka dalam bekerja, yang mengurangi keinginan karyawan untuk keluar atau pindah perusahaan.

Pertumbuhan karir yang kurang baik akan menjadikan salah satu penyebab karyawan melakukan turnover, karena kejelasan karir karyawan akan membawa dampak yang positif bagi karyawan tersebut. Stres kerja merupakan suatu respon yang dibawa dari berbagai peristiwa eksternal berbentuk pengalaman positif ataupun negatif. Stres kerja juga merupakan respon yang tidak spesifik dari fisik manusia terhadap tuntutan yang timbul. Ternyata, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap tingkat turnover intentions karyawan (Hidayati & Trisnawati, 2016). Artinya, semakin tinggi stres kerja, semakin tinggi pula turnover intention karyawan. Pengaruh stres kerja terhadap turnover intention dapat mempengaruhi proses berpikir, emosi, serta kondisi fisik dan mental seseorang. Tidak hanya itu, stres kerja yang berlebihan pada karyawan dapat berimplikasi terhadap voluntary turnover (Robbins & Judge, 2017).

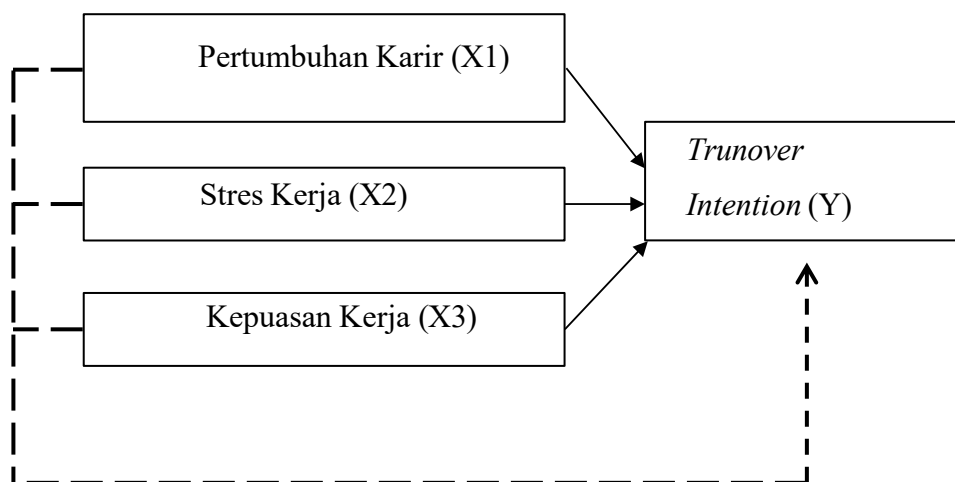
Stress kerja mempengaruhi turnover intention yaitu apabila karyawan mengalami beban kerja yang berlebih, tekanan dan sikap pemimpin yang tidak adil, waktu dan peralatan kerja yang tidak memadai, konflik yang terjadi didalam perusahaan, serta balas jasa dari perusahaan yang tidak sesuai, maka timbulah niat karyawan untuk keluar dari perusahaan yang disebut dengan turnover intention dan bisa menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Hal itu sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alamsyah dan Kusumadewi (2016) dengan judul “ pengaruh stress kerja, kepuasan kerja, dan kepuasan atas gaji terhadap turnover intention karyawan (PT. Adira Semesta Industry Cabang II Sumedang). Memiliki hasil pengujian secara parsial (t) Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention

terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Stres Kerja terhadap Turnover Intention. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (t) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention terdapat pengaruh negatif antara Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (t) Pengaruh Kepuasan Gaji terhadap Turnover terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara Kepuasan Gaji terhadap Turnover Intention. Berdasarkan hasil pengujian secara Simultan (F) terdapat pengaruh signifikan dari Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Kepuasan Gaji terhadap Turnover Intention.

Kepuasan kerja menurut Siagian (2015) merupakan suatu cara pandang seseorang baik secara positif ataupun negatif terhadap pekerjaannya. Jika seorang karyawan merasa puas, maka ia akan bekerja secara produktif dan bertahan di perusahaan tempatnya bekerja. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai respon afektif atau emosional dari berbagai aspek pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan (Kreitner dan Kinicki, 2014:169). Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, karena tingkat kepuasan setiap orang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang diterapkan masing-masing. Karyawan menunjukkan komitmen mereka untuk tetap setia kepada perusahaan saat kepuasan kerja tercapai, sementara ketidakpuasan menyebabkan perputaran karyawan, tingkat partisipasi yang rendah dan sikap negatif lainnya (Sari et al., 2015:2).

Dengan kepuasan kerja karyawan yang terpenuhi maka akan membuat karyawan loyal kepada perusahaan sehingga menyebabkan tingkat turnover intention pada perusahaan rendah. Hal ini didukung dengan penelitian Susilo & Satrya (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, yang artinya apabila kepuasan kerja karyawan baik, maka tingkat turnover intention karyawan pada perusahaan rendah.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dikatakan bahwa turnover intention yang rendah dipengaruhi oleh pertumbuhan karir, stres kerja yang rendah, dan adanya kepuasan kerja pada karyawan. Adapun kerangka pemikiran penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Sumber data : Peneliti (2026)

Gambar 2. 3 Bagan Kerangka Pemikiran

Keterangan :

-----> : Secara simultan

—————> : Secara Parsial

2.8 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ha1 = Pertumbuhan Karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap turnover intention di PT AKUR PRATAMA YOGYA GROUP
Ho1 = Pertumbuhan Karir secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover Intention di PT AKUR PRATAMA YOGYA GROUP
2. Ha2 = Stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap turnover intention di PT AKUR PRATAMA YOGYA GROUP
Ho2 = Stres kerja Karir secara parsial tidak berpengaruh signifikan

terhadap turnover intention di PT AKUR PRATAMA YOGYA GROUP

3. Ha3 = Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap turnover intention di PT AKUR PRATAMA YOGYA GROUP

Ho3 = Kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention di PT AKUR PRATAMA YOGYA GROUP

4. Ha4 = Pertumbuhan karir, stres kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention di PT AKUR PRATAMA YOGYA GROUP

Ho4 = Pertumbuhan karir, stres kerja, dan kepuasan kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap turnover intention di PT AKUR PRATAMA YOGYA GROUP

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif yang bersifat kausal, dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Tokan (2016:10) menyatakan bahwa penelitian asosiatif digunakan dengan tujuan untuk mengatahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan antar variabel pada jenis penelitian ini terbagi menjadi tiga bentuk, yaitu; 1) hubungan simetris, 2) hubungan kausal, 3) hubungan interaktif. Penelitian ini bersifat kausal, yang artinya menjelaskan hubungan sebab akibat (Toka, 2016:10). Dalam bahasa matematika dapat dinyatakan dengan “jika X maka Y”, yang artinya variabel X mempengaruhi variabel Y. Maka dari itu, penelitian ini bertujuan untuk membuktikan hubungan antara variabel bebas, yaitu pertumbuhan karir, stres kerja, kepuasan kerja dengan variabel terkait yaitu *turnover intention*.

3.2 Definisi Konseptual

Definisi konseptual adalah penjelasan tentang konsep-konsep yang digunakan dalam penelitian untuk memudahkan peneliti menjelaskan konsep-konsep tersebut dalam lapangan. Definisi konseptual digunakan untuk menghindari kebingungan tentang konsep yang akan dijelaskan dalam penelitian. Dalam penelitian ini, definisi konseptual yang digunakan adalah sebagai berikut:

Pertumbuhan karir secara awam adalah peningkatan jabatan yang didasarkan pada prestasi, masa kerja dan kesempatan. pengembangan karir adalah suatu perpindahan jabatan ke arah yang lebih tinggi dengan cara meningkatkan prestasi kerja, pendidikan dan pelatihan (Nurjaman, 2014: 274) Jadi dapat disimpulkan bahwa Pertumbuhan karir adalah upaya pegawai dan perusahaan dalam meningkatkan potensi dan kompetensi dalam menjalankan pekerjaannya melalui

berbagai cara yaitu melalui pelatihan, penambahan ilmu pengetahuan, pengalaman, dan promosi jabatan.

Adapun indikator dalam Pertumbuhan karir adalah Prestasi kerja, latar belakang pendidikan, kesempatan untuk berkembang, dan pengalaman kerja. Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang akibat individu yang tidak mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan. Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosi yang ada pada diri karyawan, keadaan emosi tersebut berupa rasa puas terhadap pencapaian yang didapat oleh seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dikerjakannya. Turnover intention merupakan suatu niat, intensitas, dan keinginan seorang karyawan untuk keluar dari perusahaan tempat ia bekerja, namun belum sampai ke tahap realisasi, yaitu benar-benar keluar dari perusahaan tempat ia bekerja.

3.3 Definisi Oprasional

Tabel 3. 1 Definisi Oprasional

No.	Variabel	Definisi Oprasional	Indikator	Item
1.	Pengembangan karir Gary Dessler (1997)	Pengembangan karir adalah proses yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan potensi karyawan untuk memenuhi kebutuhan organisasi dan tujuan individu	Peluang Promosi	1. Saya merasa memiliki peluang yang baik untuk mendapatkan promosi di tempat kerja 2. Saya merasa memiliki kesempatan yang adil untuk mendapatkan promosi di perusahaan ini.
			Pelatihan dan Pengembangan	3. Perusahaan menyediakan program pengembangan yang relevan dengan kebutuhan saya
			Perencanaan Karir (<i>Career Planning</i>)	4. Perusahaan membantu saya dalam merencanakan jalur karir yang jelas

			Penilaian Kinerja	5. Penilaian kinerja yang dilakukan perusahaan membantu saya mengetahui kekuatan dan kelemahan saya.
			<i>Mentoring dan Coaching</i>	6. Saya mendapatkan bimbingan yang cukup dari atasan atau rekan kerja senior di tempat kerja.
			Rotasi Jabatan	7. Saya merasa rotasi jabatan yang diterapkan perusahaan berguna untuk pengembangan karir saya.
			Peluang Pendidikan Lanjutan	8. Saya merasa memiliki kesempatan yang baik untuk meningkatkan kualifikasi melalui pendidikan lanjutan
			Keseimbangan Karir dan Kehidupan Pribadi	9. Kebijakan perusahaan mendukung karyawan untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
2.	Stres Kerja (Patricia 2006)	Gejala-gejala subyektif, perilaku, kognitif, dan kesehatan yang disebabkan oleh persepsi kompleksitas tugas/tanggungjawab ketika bekerja.	Fisiologis	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya sering merasa gelisah saat menghadapi pekerjaan. 2. Saya sering mengalami sakit kepala saat bekerja. 3. Saya mengalami gangguan tidur karena memikirkan pekerjaan. 4. Saya merasa nafsu makan saya menurun karena tekanan pekerjaan.

			Psikologis	<p>5. Saya merasa tidak bersemangat untuk memulai hari kerja.</p> <p>6. Saya merasa mental saya lelah walaupun pekerjaan belum selesai sepenuhnya.</p> <p>7. Saya merasa tidak dihargai dalam lingkungan kerja saya.</p>
			Perilaku	<p>8. Saya sering kehilangan kesabaran saat bekerja.</p> <p>9. Saya cenderung menunda-nunda pekerjaan lebih sering dari biasanya.</p> <p>10. Saya sulit fokus dan sering membuat kesalahan dalam pekerjaan.</p>
3.	Robbins & Judge (2017)	Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang atas perbedaan banyaknya kompensasi yang diterima pekerja dengan kompensasi yang diyakini seharusnya diterima	Pekerjaan itu sendiri	<p>1. Saya merasa puas dengan tanggung jawab yang diberikan dalam pekerjaan saya.</p> <p>2. Pekerjaan saya memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan baru."</p>
			Imbalan	<p>3. Saya merasa imbalan finansial yang saya terima sesuai dengan usaha dan kontribusi saya.</p> <p>4. Tunjangan yang diberikan oleh perusahaan sudah memenuhi kebutuhan saya.</p>
			Pengawasan	<p>5. Atasan saya memberikan arahan dan dukungan yang saya butuhkan untuk menyelesaikan tugas."</p> <p>6. Saya merasa diawasi dengan cara yang profesional dan konstruktif oleh atasan saya.</p>

			Rekan Kerja	<p>7. Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja saya.</p> <p>8. Rekan kerja saya mendukung saya dalam menyelesaikan pekerjaan</p>
4.	Turnover Intention (Junaedi, et al., 2020)	Niat dan keinginan seorang karyawan untuk keluar dari tempat dia bekerja, namun belum sampai pada tahap realisasi yang benar-benar keluar dari perusahaan tersebut	Adanya pemikiran untuk keluar dari perusahaan tempat bekerja	<p>1. Saya sering mempertimbangkan untuk keluar dari perusahaan tempat saya bekerja saat ini</p> <p>2. Saya merasa pekerjaan di perusahaan ini bukan tempat yang tepat untuk saya.</p> <p>3. Saya merasa pekerjaan saya saat ini tidak sesuai dengan ekspektasi awal saya</p> <p>4. Saya tidak merasa termotivasi untuk melanjutkan karier di perusahaan ini.</p>
			Adanya keinginan untuk mencari lowongan kerja lain	<p>5. Saya secara aktif mencari informasi mengenai lowongan kerja di perusahaan lain.</p> <p>6. Saya merasa tertarik untuk mencoba peluang kerja di tempat lain."</p> <p>7. Saya sering membandingkan gaji di perusahaan ini dengan gaji di perusahaan lain</p>
			Adanya keinginan yang kuat untuk meninggalkan perusahaan	<p>8. Saya merasa memiliki dorongan yang kuat untuk segera meninggalkan perusahaan ini.</p> <p>9. Saya tidak melihat ada alasan untuk tetap bekerja di perusahaan ini lebih lama.</p> <p>10. Saya merasa perus-</p>

				<p>ahaan ini tidak dapat memenuhi kebutuhan karier saya</p>
--	--	--	--	---

Sumber : Peneliti (2026)

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi merupakan keseluruhan (*universum*) dari objek penelitian yang menjadi pusat perhatian dan menjadi sumber data penelitian. Objek penelitian dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup, dan sebagainya (Nurrahmah, *et.al* 2021). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Akur Pratama Yogya Group. Data jumlah karyawan berdasarkan informasi dari *HRD* menyebutkan sebanyak 79 karyawan.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2015:56) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik dari populasi yang ada. Pada penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Karena jumlah karyawan kurang dari 100 orang dan untuk mendapatkan data yang akurat, maka peneliti menggunakan jenis sampling jenuh. Berdasarkan Sugiyono (2018), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel ketika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik ini dilakukan apabila ukuran populasi relatif kecil, sehingga memungkinkan untuk mengambil semua anggota populasi tanpa ada yang dikecualikan. Sampling jenuh sering disebut juga sebagai sensus karena seluruh populasi diikutsertakan dalam penelitian. Sugiyono (2015) menjelaskan bahwa teknik ini umumnya diterapkan dalam penelitian yang ingin mendapatkan data

dengan tingkat akurasi tinggi dan tidak ada keraguan dalam representasi data, ciri utama dari sampel ini adalah tidak ada elemen dari populasi yang dilewatkan. Semua anggota populasi dilibatkan dalam penelitian dan jumlah populasi *relative* kecil sehingga memungkinkan untuk mengambil semua anggota populasi sebagai sampel. (Moleong, Lexy J. (2017). Dikarenakan jumlah populasinya yaitu sebanyak 79 karyawan maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang akan dijadikan sampling yang ada di PT. Akur Pratama Yogya Group yaitu sejumlah 79 responden.

3.5 Sumber Data

3.5.1 Data Primer

Dalam penelitian ini, data yang digunakan adalah data primer. Menurut Ahyar *et al.* (2020:247) data primer merupakan data yang secara langsung didapat dari sumbernya dengan cara melakukan pengukuran, menghitung angket dan kuisisioner yang disebar, observasi, wawancara, dan lain sebagainya. Pada penelitian ini, data primer yang digunakan adalah penyebaran kuisisioner yang diberikan kepada 79 karyawan PT. Akur Pratama Yogya Group yang di dalamnya berisi pertanyaan terkait dengan pengaruh stres kerja, kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

Dari hasil penyebaran kuisisioner tersebut akan menghasilkan data primer yang akan digunakan pada penelitian ini.

3.5.2 Data Sekunder

Penelitian ini juga menggunakan data sekunder. Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung melalui orang lain, laporan kantor, profil perusahaan, buku pedoman, dan lain sebagainya (Ahyar et al., 2020:247). Pada penelitian ini data sekunder yang digunakan diperoleh dari referensi internet, buku-buku, laporan kantor, dan jurnal penelitian terkait yang dijadikan pedoman

untuk pengolahan data dalam menyempurnakan penelitian ini.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuisisioner. Menurut Sugiono (2017:142) kuisisioner adalah suatu teknik pengumpulan data yang cara pelaksanaannya dilakukan melalui memberi pertanyaan tertulis kepada responden untuk mendapat jawaban. Pada penelitian ini, kuisisioner yang diberikan berupa pertanyaan tertulis yang diberikan kepada responden yaitu Karyawan PT. Akur Pratama Yogya Group. Dengan diberikannya kuisisioner kepada responden, maka peneliti akan dapat mengetahui jawaban dari setiap pertanyaan yang sudah disediakan. Untuk mengukur jawaban dari responden, maka penelitian ini menggunakan skala.

Pada penelitian ini, jenis skala yang digunakan adalah skala Likert. Skala Likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang terhadap fenomena sosial yang ada. Dalam penelitian ini, variabel dijabarkan menjadi sebuah indikator variabel, kemudian dari indikator variabel tersebut dapat menjadi acuan dalam menyusun item-item yang akan dikembangkan menjadi pertanyaan pada kuisisioner. Penelitian ini menggunakan pertanyaan yang berupa kuisisioner dengan skala Likert yang berskala 1 sampai 5 dan diberi skor atau bobot yang berbeda. Berikut adalah skor atau bobot dari setiap jawaban:

Tabel 3. 2 Skala Likert

Kode Jawaban	Keterangan Jawaban	Skor atau Bobot Jawaban
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
N	Netral	3

S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

Sumber : sugiyono (2019)

Kuisisioner dalam penelitian ini merupakan kuisisioner tertutup, karena kuisisioner ini responden cukup memilih jawaban yang telah peneliti sediakan. Kuisisioner ini terdiri dari 23 butir pertanyaan, 5 butir untuk variable pertumbuhan karir, 7 butir untuk variabel stres kerja, 8 butir untuk variabel kepuasan kerja, 3 butir untuk variabel *turnover intention*.

3.7 Uji Kualitas Data

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Ghozali (2016), uji validitas ini dimaksudkan untuk menilai sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dinyatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikansi ditentukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Maka r hitung $>$ r table = valid.

3.7.2 Uji Realibilitas

Reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $>$ 0,60.

3.8 Teknik Analisis Data

3.8.1 Uji Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini model alat analisis yang digunakan adalah uji regresi linier berganda. Uji regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari variabel independen dan variabel dependen. Model persamaan untuk regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + E$$

Keterangan:

$Y = Turnover Intention$

$A =$ Koefisien Konstanta

$B =$ Koefisien Regresi

$X_1 =$ Pertumbuhan Karier $X_2 =$ Stres Kerja

$X_3 =$ Kepuasan Kerja

3.8.2 Uji Hipotesis

a) Uji t Statistik (Uji Parsial)

Uji statistik t digunakan dengan tujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara parsial yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Ghazali (2013:97) dasar dari pengambilan keputusan dalam uji T ini adalah jika nilai sig. $< 0,05$ dan atau jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat $\alpha = 0,05$, maka hipotesis diterima dalam hal ini terdapat pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen, sebaliknya jika nilai sig. $> 0,05$ dan atau jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan tingkat $\alpha = 0,05$, maka hipotesis ditolak dalam hal ini tidak terdapat pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen.

b) Uji Statistik F

Uji statistik F digunakan dengan tujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara simultan yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen. Ghazali (2013:96) mengatakan bahwa dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan dalam uji F ini adalah jika nilai sig. $< 0,05$ dan atau jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat $\alpha = 0,05$ maka terdapat pengaruh secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen sebaliknya jika nilai sig. $> 0,05$ dan atau

jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan tingkat $\alpha = 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

c) Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) digunakan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Ghazali (2013:98) menyatakan bahwa nilai *Adjusted R Square* yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas begitu juga sebaliknya jika nilainya mendekati 1.

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2013:154) uji normalitas merupakan suatu teknik analisis data yang digunakan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pada penelitian ini, uji normalitas data memakai metode uji statistik non parametrik *One-Sample Komogorov-Smirnov*. Dasar yang digunakan dalam pengambilan uji normalitas data adalah apabila nilai signifikan (sig) lebih besar dari 0.005 maka nilai berdistribusi normal.

b) Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas merupakan suatu teknik analisis data yang digunakan untuk tujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2013:103-104). Untuk dapat mengetahui apakah variabel independen bebas multikolonieritas dapat dilihat melalui nilai *Tolerance*, apabila nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 maka model regresi antar variabel independen bebas multikolonieritas. Selain itu dapat dilihat juga melalui nilai *Varian Inflation Factor* (VIF) yang apabila lebih kecil dari 10,00 maka model regresi antar variabel bebas multikolonieritas.

c) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan

lainnya (Ghozali, 2013:134). Suatu model regresi dikatakan heterokedastisitas apabila penyebaran titik-titik membentuk suatu pola tertentu di sekitar angka nol, sebaliknya suatu model regresi dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas apabila titik-titik tidak membentuk pola tertentu, titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0, dan titik tidak hanya mengumpul di bawah atau di atas saja.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, pembahasan, serta pengujian hipotesis yang telah dilakukan mengenai pengaruh pertumbuhan karir, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* di PT. AKUR PRATAMA YOGYA GROUP, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pertumbuhan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* di PT. AKUR PRATAMA YOGYA GROUP, artinya semakin bertambah kurangnya pertumbuhan karir karyawan maka tingkat *turnover intention* karyawan semakin tinggi.
2. Hasil analisis secara parsial menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi stres, semakin tinggi *turnover intention*.
3. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Artinya, semakin meningkat rasa tidak puas dengan organisasi, semakin tinggi *turnover intention*.
4. Hasil analisis dengan menunjukkan bahwa Pertumbuhan Karir, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja berpengaruh simultan terhadap *turnover intention*.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis dan simpulan yang berkaitan dengan penelitian ini maka saran-saran yang dapat diajukan oleh peneliti yaitu sebagai berikut :

1. Bagi PT. AKUR PRATAMA YOGYA GROUP Disarankan kepada pihak PT. AKUR PRATAMA YOGYA GROUP untuk lebih melakukan pengawasan secara objektif kepada setiap karyawan agar para karyawan merasa dengan adanya pengawasan yang diberikan secara objektif membuat dirinya merasa diperhatikan di perusahaan. Selain itu, disarankan

juga kepada PT. AKUR PRATAMA YOGYA GROUP untuk menyediakan jenjang karir yang jelas dan transparan didalam internal. Manajemen juga perlu meninjau kembali pembagian tugas agar tidak terjadinya beban kerja yang berlebih yang mengakibatkan stres dalam bekerja. Perusahaan juga harus memastikan bahwa kepuasan kerja karyawan dibarengi dengan komitmen organisasi/perusahaan yang kuat, guna karyawan tetap memilih untuk tinggal meskipun telah mencapai kepuasan dalam bekerja.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya Bagi peneliti selanjutnya, variabel independen dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi *turnover intention*. maka diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya agar penelitian serupa dapat berkembang dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang tidak termasuk pada penelitian ini serta disarankan menggunakan metode kualitatif guna menggali alasan psikologis mengapa pertumbuhan karir dan kepuasan kerja justru memicu keinginan pindah yang cukup tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

Abdillah, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Aplikasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Adamopoulos, J., & Syrou, L. (2022). *Job Satisfaction and Work Values*. Athens: Hellenic Academic Press.

Ahyar, M., Zulkarnain, A., & Fauzan, F. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Aplikasinya*. Yogyakarta: Deepublish.

Arnanta, A., & Utama, I.W.M. (2017). *Pengaruh Stres Kerja terhadap Niat Keluar Karyawan*. Denpasar: Universitas Udayana.

Artadi, D. (2015). *Manajemen Beban Kerja dalam Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Asih, et al. (2018). *Manajemen Stres Kerja*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada Press.

Azeez, R. O., Jayeoba, F. O., & Adeoye, A. O. (2016). *Job Satisfaction, Turnover Intention, and Organizational Commitment*. *Journal of Management Research*, 8(2), 102–114.

Aziri, B. (2011). "Job Satisfaction and Employee Turnover." *Journal of Management Studies*, 19(1), 45–60.

B., Weng, Q. X., & Yang, H. (2010). The empirical study of organizational attractiveness: Based on the angle of prospective employees. *Forecasting*, 27(1), 53–59.

Bennett, R. (1994). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.

Daniel, R. (2019). *Manajemen Stres dalam Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Dewi, R., & Nelloh, L. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Karyawan*. Yogyakarta: Deepublish.

Effendy, A. (2000). *Dasar-Dasar Kepuasan Kerja*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.

Fisher, C.D. (2000). *Mood and Emotions While Working*. New York:

McGraw-Hill.

Fitriani, & Yusiana. (2020). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada Karyawan Inti Pangan, Kuningan. Jakarta: Pustaka Karya.

Folakemi, dkk., Career Growth Dimensions: Career Goal Progress, Professional Skill Development, Promotion Speed, and Remuneration Growth, 2018.

Fubrin (1970) dalam Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, 2000.

Gayatri, & Muttaqiyathun. (2020). Analisis Beban Kerja dalam Organisasi Modern. Bandung: Alfabeta.

Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hafiz, A., et al. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

Handoko (2008) dalam Siswanto, *Pengembangan Karir dalam Organisasi Modern*, 2012.

Hartini, S., et al. (2021). Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. Surabaya: Universitas Airlangga Press.

Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi 16)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hidayat, R. (2021). "Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention." *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9(2), 34–50.

Hidayati, N., & Trisnawati, I. (2016). *Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 15(1), 23–34. Hu,

Ibrahim, et al. (2020). *Job Insecurity dan Dampaknya pada Stres Kerja*. Surabaya: Airlangga University Press.

Irawanto, D.W., Novianti, K.R., & Roz, K. (2021). *Work Stress and Job Satisfaction during Remote Work*. Malang: Universitas Brawijaya Press.

Junaidi, S., Purwanto, A., & Wibowo, R. (2020). *Turnover Intention dan Faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: Rajawali Pers.

Kaur, B., & Pankaj, M. (2013). *Antecedents of Turnover Intentions: A*

Literature Review. *Global Journal of Management and Business Studies*, 3(10), 1219–1230

Kholifah, Umi Nur. Pengaruh persepsi knowledge management, persepsi skill, persepsi attitude dan motivasi terhadap pengembangan karir di tengah covid-19 (Studi Kasus PT. Indonesia Ferry Property). Diss. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, 2022.

Kidd, J.M. (2006). *Understanding Career Counseling*. London: SAGE Publications.

Kristin, E., Marlina, T., & Lawita, N. (2022). "Hubungan Stres Kerja terhadap Turnover Intention." *Jurnal Psikologi Industri*, 10(3), 45–52.

Kusuma, A., & Soesatyo, Y. (2014). *Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Loan, L.T.M. (2020). *The Impact of Job Satisfaction on Employee Performance*. Hanoi: Vietnam National University Press.

Locke, E.A. (1976). *The Nature and Causes of Job Satisfaction*. Chicago: Rand McNally.

Luthans, F. (2006). *Organizational Behavior* (11th ed.). New York: McGraw-Hill.

Mamewe, S. (2015). *Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention*. Manado: Universitas Sam Ratulangi.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mangumbahang, C., et al. (2023). "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention." *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 18(1), 23–35.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2001). *Human Resource Management*. South-Western College Publishing.

Michael, et al. (2009). *Work Stress and Its Dimensions*. New York: Springer. Mobley, W. H. (2011). *Employee Turnover: Causes, Consequences, and Control*. Addison-Wesley Publishing Company.

Moro, S., Sergio, R., Ramos, T., & Rita, P. (2021). *Job Satisfaction in the Modern Workplace*. Lisbon: Portugal Academic Press.

Muspawi, M., & Lestari, S. (2020). *Kesiapan Kerja dan Kepuasan*

Karyawan. Yogyakarta: Deepublish.

Ningtyas, A.P.A., Purnomo, S.H., & Aswar, A. (2000). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*

Nur Shabrina & Partono Prasetio, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2018, hlm. 253.

Nurjaman, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan*. Bandung: Alfabeta.

Nurrahmah, M. P. dkk. (2021). *Metode Penelitian Pendidikan: Teori dan Praktik*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Parta Yuda, I.N., & Ardana, K. (2017). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Denpasar: Universitas Udayana Press.

Pramudika, T., et al. (2017). "Pengaruh Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir, dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention." *Jurnal Manajemen*, 12(1), 56–67.

Prasetyo, M. A. M. (2022). "Hubungan Manusiawi Manajemen Pendidikan dalam Kajian Perilaku Organisasi" *Pencerahan*, 16(1), 54-77.

Prayogi, Koto, & Arif, *Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Wor- Life Balance Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention*, (2019).

Priansa, D. J. (2014). *Manajemen Kinerja dan Pengembangan Karir Karyawan*. Bandung: Alfabeta.

Priskila, M., & Ie, M. Y. (2021). *Pengembangan Karir dalam Organisasi*. Bandung: Alfabeta.

Priyono, and U. B. Darma. "Buku manajemen sumber daya manusia." Surabaya: Penerbit Zifatama (2016).

Putra, A., Lie, V. & Alvani, S. (2020). Pengaruh pengembangan karier terhadap intensi turnover di PT Benua Penta Global Medan. *Jurnal Insight Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Jember*, 16(1).

Putra, G. A., et al. (2020). "Hubungan Pengembangan Karir dengan Turnover Intention pada Karyawan PT. Benua Penta Global Medan." *Jurnal Sains Manajemen*, 15(2), 88–95.

Rahmah, A.H, & Wardiani. F. (2021). Analisis Faktor Penyebab Stres Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan Swasta Kota Samarinda di Masa Pandemi Covid-19. *Esensi: Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 11(2), 225-236. .

Rijalulloh, T., et al. (2017), “Pengaruh Pengembangan Karir dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja (Studi Kasus: Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang)”, *Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya*, Vol. 51, Malang.

Rivai, V.(2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek* cetakan pertama. Jakarta. Murai Kencana

Rizki, et al. (2016). *Lingkungan Kerja dan Dampaknya terhadap Stres Karyawan*. Medan: Universitas Sumatera Utara Press..

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. New York: Pearson.

Rulianti, E. & Nurlilah, M. (2021). Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja yang di mediasi motivasi kerja pada PT Tenma Indonesia. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 4(1), 2599-3410.

Setiawan, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan di Sektor Ritel. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*.

Shropshire, J., & Kadlec, C. (2012). *Job Insecurity: Causes and Consequences*. London: Sage Publications.

Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Silic, M., Marzi, G., Caputo, F., & Bal, P.M. (2020). *Employee Engagement and Job Satisfaction*. New York: Palgrave Macmillan.

Sinambela, Lijan Poltak. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.

Spector, P.E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. Thousand Oaks: SAGE Publications.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif, dan Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.

Sulaimah, et al. (2018). *Karakteristik Individu dan Stres Kerja*. Surabaya: Airlangga University Press.

Supriadi, A., Setiawan, M., & Surya, A. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(3), 45–56.

Susilo, D., & Satrya, R.W. (2019). *Kepuasan Kerja dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Taheri, M. (2020). *Physiological and Psychological Factors of Job Satisfaction*. Tehran: Iranian Academic Press.

Takase, M., et al. (2015). *Job Satisfaction and Predictors of Turnover*. London: Palgrave Macmillan.

Tampubolon, J.A., & Sagala, F.K. (2020). *Manajemen Kepuasan Kerja*. Medan: Universitas Sumatera Utara Press.

Taylor, S.E. (1995). *Health Psychology*. New York: McGraw-Hill.

Tokan, P. R. I. (2016). *Metodologi Penelitian: Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Deepublish.

Udriyah, Riyadi, & Utamingtyas. (2018). *Beban Kerja dalam Perspektif Manajemen*. Bandung: Alfabeta.

Waskito, M., & Putri, A. R. (2021). *Studi Tentang Turnover Intention Karyawan di Perusahaan XYZ*. Yogyakarta: Deepublish.

Wicaksono, R., & Fadillah, R. (2021). *Analisis Beban Kerja untuk Efisiensi dan Efektivitas Organisasi*. Malang: Universitas Negeri Malang Press.

Widiasih, S., & Nuha, H. (2019). *Beban Kerja Fisik dan Mental dalam Organisasi*. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia Press.

Wury, E., Surya, D., & Elfitra, Y. (2021). "Analisis Hubungan Kepuasan Kerja dengan Turnover Intention." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 22(4), 88–101.

Yazidthalib, F., Ridwanuloh, M., & Hidayah, S. (2021). "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention pada Perusahaan." *Jurnal Manajemen Indonesia*, 14(3), 120–136.

Youcef, M. A., et al. (2016). "Relasi Kepuasan Kerja dan Turnover Intention." *Human Resource Journal*, 10(2), 70–85.

Yuningsih, N., Putra, M., & Maryadi, A. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Produksi pada PT. Karya Teknik Nusantara Karawang*. *Jurnal Pelita Ilmu*, 15(1).