

Pengaruh Pengembangan Karir dan Stress Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* di Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta

Anazgie Balqis Azizah Yumna^{a)}, Trias Setiawati

*Department of Management, Faculty of Business and Economics
Universitas Islam Indonesia, Sleman, Special Region of Yogyakarta
Indonesia*

^{a)}Corresponding author: Anazgiebalqisay@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul pengaruh pengembangan karir dan stress kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* di Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis adanya pengaruh stress dan pengembangan karir terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif survei dengan metode pengumpulan data berupa penyebaran kuesioner dengan media *google form*. Populasi sebesar 123 karyawan dengan pengambilan sampel menggunakan metode kuota sampling, di mana sampel penelitian yang digunakan sebanyak 34 karyawan. Instrumen penelitian diuji dengan uji validitas dan reliabilitas. Metode analisis menggunakan uji T, uji F, analisis regresi linear sederhana dan berganda, serta analisis jalur. Penelitian menemukan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, stress kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*, pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, stress kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh antara pengembangan karir terhadap *turnover intention*, kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh antara stress kerja terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci: kepuasan kerja, pengembangan karir, stress kerja, *turnover intention*

PENDAHULUAN

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



melanggar peraturan perusahaan, tidak patuh kepada atasan, dan tidak bertanggung jawab sebagaimana mestinya.

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

Stres kerja diketahui menjadi faktor penyebab tingginya *turnover intention*. Menurut Mangkunegara (2011), stres kerja adalah suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menjalani aktivitas kerja. Stres kerja merupakan suatu gejala yang jika tidak diatasi dapat menyebabkan gangguan kesehatan dan mental karyawan. Cartwright dan Cooper (1997) menyebutkan bahwa stres berasal dari suatu kesulitan yang dialami oleh pihak tertentu. Sementara itu definisi stres kerja menurut Robbins dan Judge (2008) merupakan suatu proses psikologis akibat adanya tekanan lingkungan sekitar.

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

Penelitian ini dilakukan di Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta yang sudah beroperasi sejak 1908. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan stres kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta.

KAJIAN LITERATUR DAN HIPOTESIS

Pengembangan Karir

Pengembangan karir menurut Handoko (2001) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Sedangkan menurut Jackson dan Robert (2010) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah peluang karyawan untuk mengembangkan potensinya melalui pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan saat ini serta menjadi alasan mereka untuk tetap memilih pekerjaan tersebut. Sementara Dessler (2008) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah proses pertimbangan mendalam yang dilalui oleh seseorang agar sadar akan ketrampilan, minat, pengetahuan, motivasi, dan karakteristik personil lainnya, selain itu pengembangan karir juga menuntut informasi tentang peluang dan pilihan juga mengidentifikasi tujuan-tujuan yang berhubungan dengan karir dan memantapkan rencana tindakan untuk mencapai tujuan tertentu. Indikator pengembangan karir menggunakan indikator Handoko (2001) yaitu *exposure, work performance, intention to leave, loyal to organization, mentors and sponsors, dan opportunity to grow*.

H₁: Pengembangan karir berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

H₂: Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Stres Kerja

Stres kerja menurut Robbins dan Judge (2008) mendefinisikan stres sebagai suatu proses psikologis akibat adanya tekanan lingkungan sekitar. Stres dapat memberikan dampak negatif maupun positif. Stres dalam konteks positif membantu peningkatan oksigen ke tubuh sehingga bermanfaat untuk peningkatan kualitas kerja dan kepuasan kerja. Sebaliknya, stres yang negatif akan menghambat pekerjaan dalam berbicara dan berpikir. Sedangkan menurut Mangkunegara (2011) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menjalani aktivitas kerja. Sementara Cartwright dan Cooper (1997) menyebutkan bahwa stres berasal dari bahasa latin, yaitu *stringere*. *Stringere* diartikan sebagai suatu kesulitan yang dialami oleh pihak tertentu. Stres dapat timbul dari tekanan atau ketegangan yang mengacu kepada kekuatan mental seorang individu. Indikator stres kerja menggunakan indikator dari Robbins dan Judge (2008) yaitu *excessive workload, pressure, unfavorable work environment, dan work design*.

H₂: *Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.*

H₄: *Stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.*

Turnover Intention

Turnover Intention Menurut Mobley (2011) *turnover intention* adalah sebuah bentuk keinginan karyawan untuk berpindah kerja ke perusahaan lain yang belum terealisasi. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2008) menjelaskan *turnover intention* sebagai proses pengunduran diri dari perusahaan baik secara sukarela maupun tidak. Sementara itu Saklit (2017) mengartikan *turnover intention* sebagai keinginan untuk berpindah kerja ke perusahaan lain yang ditandai dengan berkurangnya kehadiran kerja, semakin malas, sering melanggar peraturan perusahaan, tidak patuh kepada atasan dan tidak bertanggung jawab sebagaimana mestinya. Indikator *turnover intention* menggunakan indikator Mobley (2011) yaitu *thought of leaving company, desire to leave the company in near future, dan desire to look for better job*.

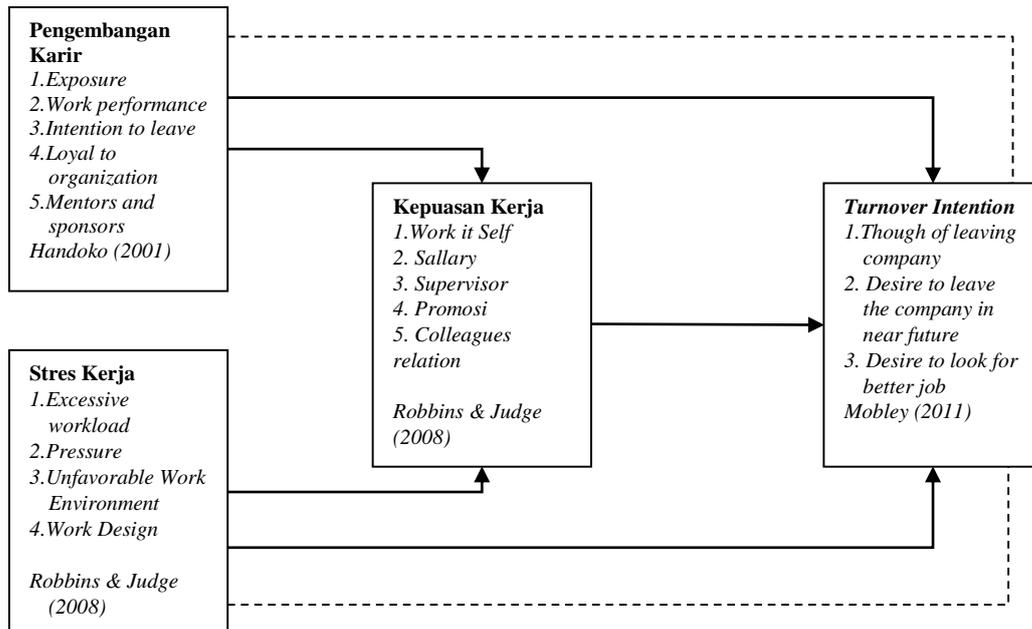
H₅: *Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention.*

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge (2008) mengartikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Sedangkan menurut Luthans (2006) mengartikan kepuasan kerja sebagai hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Sementara Handoko (2001) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Indikator kepuasan kerja menggunakan indikator Robbins dan Judge (2008) yaitu *work itself, salary, supervision, promotion, colleagues relation*.

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

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



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

METODE

Penelitian ini dilakukan di Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta, yang terletak di Jalan Malioboro No. 60 Suryatmajan, Kecamatan Danurejan, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan metode pengambilan sampel menggunakan kuesioner yang dibuat dengan menggunakan model skala likert yang diukur dengan bobot 5 poin dan dibagikan melalui *google form*. Sampel yang digunakan penelitian berjumlah 34 karyawan di Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta dengan metode Kuota sampling. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS 25.

Tabel 1. Tabel Karakteristik Reponden

Karakteristik Responden	Frekuensi	%
<i>Jenis kelamin</i>		
Laki-Laki	22	65
Perempuan	12	35
<i>Usia</i>		
< 25 tahun	6	18
25 - 30 tahun	8	23
31 - 40 tahun	2	6
41 - 50 tahun	3	9
>50 tahun	15	44
<i>Status Pernikahan</i>		
Menikah	19	56

Karakteristik Responden	Frekuensi	%
Belum Menikah	15	44
Status pendidikan		
D1	13	38
D3	14	41
Sarjana	6	18
Magister	1	3
Masa Kerja		
<5 tahun	10	30
5-10 tahun	7	20
11-15 tahun	0	0
16-20 Tahun	0	0
>20 tahun	17	50

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa penelitian ini melibatkan 34 karyawan di Hotel Grand Inna Malioboro. Responden dalam penelitian ini didominasi oleh laki-laki berjumlah 22 orang, mayoritas berusia lebih dari 50 tahun yang berjumlah 15 orang, dan mayoritas status pernikahan “menikah” berjumlah 19 orang. Pendidikan terakhir responden mayoritas D3 berjumlah 14 orang dan mayoritas masa kerja responden sudah lebih dari 20 tahun berjumlah 17 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan berdasarkan item atau variabel pengembangan karir, stres kerja, *turnover intention*, dan kepuasan kerja. Data yang digunakan berjumlah 34 responden yang diolah menggunakan software SPSS 25. Item pernyataan setiap variabel diuji berdasarkan perbandingan rhitung dan rtabel dengan menggunakan tingkat signifikansi 5 persen (0,05). Item pernyataan dinyatakan valid apabila rhitung lebih besar dari rtabel (rhitung > rtabel). Sedangkan sebaliknya, apabila rhitung lebih kecil dari rtabel (rhitung < rtabel) maka dianggap tidak valid atau gugur. Semua item kuesioner pada seluruh variabel terbukti valid karena memiliki nilai rhitung lebih besar dari rtabel (rhitung > rtabel).

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Pengembangan Karir	PK1	0,62	0,34	Valid
	PK2	0,6		Valid
	PK3	0,65		Valid
	PK4	0,8		Valid
	PK5	0,64		Valid
	PK6	0,71		Valid
	PK7	0,67		Valid
	PK8	0,78		Valid

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Stres Kerja	PK9	0,73	0,34	Valid
	PK10	0,7		Valid
	PK11	0,66		Valid
	PK12	0,77		Valid
	PK13	0,75		Valid
	PK14	0,77		Valid
	PK15	0,82		Valid
	PK16	0,63		Valid
	PK17	0,71		Valid
	PK18	0,66		Valid
	PK19	0,65		Valid
	SK1	0,6		Valid
SK2	0,7	Valid		
SK3	0,55	Valid		
SK4	0,66	Valid		
SK5	0,86	Valid		
SK6	0,5	Valid		
SK7	0,8	Valid		
SK8	0,86	Valid		
SK9	0,82	Valid		
SK10	0,49	Valid		
SK11	0,83	Valid		
SK12	0,75	Valid		
<i>Turnover Intention</i>	TI1	0,69	0,34	Valid
	TI2	0,62		Valid
	TI3	0,66		Valid
	TI4	0,77		Valid
	TI5	0,47		Valid
	TI6	0,47		Valid
	TI7	0,8		Valid
	TI8	0,49		Valid
	TI9	0,49		Valid
Kepuasan Kerja	KP1	0,48	0,34	Valid
	KP2	0,42		Valid
	KP3	0,75		Valid
	KP4	0,78		Valid
	KP5	0,64		Valid
	KP6	0,73		Valid
	KP7	0,75		Valid
	KP8	0,67		Valid
	KP9	0,74		Valid
	KP10	0,83		Valid
	KP11	0,77		Valid

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
	KP12	0,77		Valid
	KP13	0,41		Valid
	KP14	0,39		Valid
	KP15	0,61		Valid
	KP16	0,6		Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Dari tabel di atas menunjukkan nilai r_{hitung} yang diperoleh dari masing-masing butir pernyataan dari variabel pengembangan karir, stress kerja, *turnover intention*, dan kepuasan kerja mempunyai nilai lebih besar dari r_{tabel} , sehingga dapat dinyatakan bahwa semua pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini valid.

Pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan metode *Alfa Cronbach*. Apabila nilai *Alfa Cronbach* lebih besar dari 0,6 maka jawaban responden pada kuesioner sebagai alat pengukur dinyatakan reliabel. Sedangkan apabila nilai *Alfa Cronbach* lebih kecil dari 0,6 maka jawaban responden dinyatakan tidak reliabel. Dari hasil pengujian, semua variabel menunjukkan nilai lebih besar dari 0,6 sehingga semua variabel dinyatakan reliabel sehingga instrumen penelitian layak digunakan dalam penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alfa</i>	<i>Sig.</i>	Keterangan
Pengembangan Karir (X_1)	0,937		Reliabel
Stres Kerja (X_2)	0,908	>0,6	Reliabel
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,782		Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,906		Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

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

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji model regresi apakah ditemukan ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Penelitian ini menggunakan uji Glejser dengan tingkat signifikan statistik yang memengaruhi variabel independen.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
<i>Constant</i>	4,530	1,017		4,456	,000
1 Pengembangan Karir	-,521	,223	-,459	-2,338	,026
Stres Kerja	,192	,127	,244	1,508	,142

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Kepuasan Kerja	-,154	,220	-,138	-,700	,489

a. Dependent Variable: Turnover_Intention

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser diatas menunjukkan nilai signifikan untuk variabel pengembangan karir, stres kerja, dan kepuasan kerja lebih dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk melakukan pengujian terhadap model regresi, apakah ditemukan korelasi antar variabel atau tidak. Pengujian multikolinearitas dalam penelitian ini menggunakan analisis nilai *tolerance* dan *vector inflation factor* (VIF).

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Coefficients Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
Constant	4,530	1,017		4,456	,000		
Pengembangan Karir	-,521	,223	-,459	2,338	,026	,369	2,709
1 Stres Kerja	,192	,127	,244	1,508	,142	,543	1,843
Kepuasan Kerja	-,154	,220	-,138	-,700	,489	,368	2,714

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai *tolerance* memiliki hasil lebih dari 0,10 dan atau *vector inflation factor* (VIF) menunjukkan hasil kurang dari 10,00. Hal tersebut menunjukkan bahwa model regresi ini tidak memiliki permasalahan multikolinearitas dan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji model regresi apakah ditemukan residual atau variabel pengganggu yang memiliki pendistribusian normal. Uji t dan Uji F dapat diasumsikan sebagai nilai residual yang mengikuti distribusi normal. Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan analisis *kolmogorov-smirnov*.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
Unstandardized Residual	
N	34
Mean	,0000000

<i>Normal Parameters A.b</i>	<i>Std. Deviation</i>	,37137946
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute Positive</i>	,117
	<i>Negative</i>	,095
<i>Test Statistic</i>		-,117
<i>Asymp.Sig.(2-tailed)</i>		,117
		,200 ^{c,d}

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Hasil uji analisis *kolmogorov-smirnov* memiliki nilai signifikansi 0,200 yang diketahui merupakan pendistribusian normal, karena memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Sehingga memenuhi syarat normalitas.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui hubungan antar variable dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini, uji-t, uji-F dan analisis jalur digunakan untuk menguji hipotesis.

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
Pengembangan Karir -> <i>Turnover Intention</i>	-,617	,174	-,544	-3,547	,001
Stres Kerja -> <i>Turnover Intention</i>	,218	,120	,278	1,813	,080
Pengembangan Karir -> Kepuasan Kerja	,624	,143	,616	4,359	,000
Stres Kerja -> Kepuasan Kerja	-,172	,099	-,245	-1,736	,092
Kepuasan Kerja -> <i>Turnover Intention</i>	-,725	,151	-,648	-4,810	,000

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

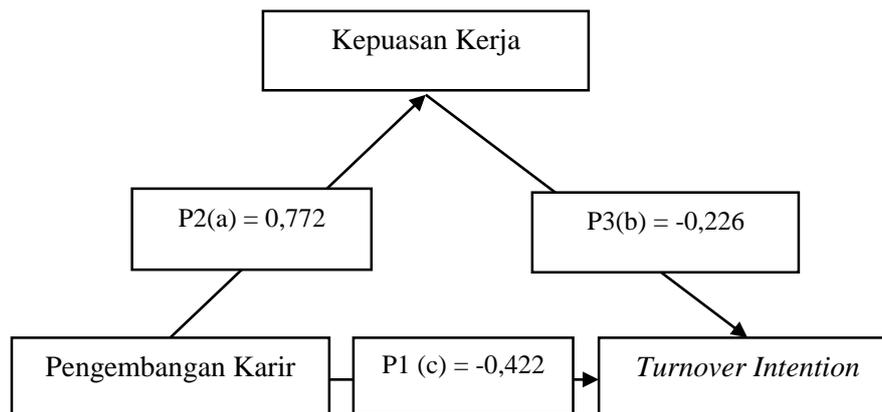
Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh data sebagai berikut: (1) Pengembangan karir memiliki pengaruh thitung -3,547 dengan signifikansi 0,001. pengembangan karir memiliki hubungan yang negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Jadi semakin baik pengembangan karir di suatu perusahaan maka dapat mengurangi *turnover intention* sebesar -0,617 dengan asumsi semua variabel memiliki nilai konstan atau nol. (2) Stres kerja dengan thitung 1,813 dengan nilai signifikansi 0,080 yang berarti stres kerja memiliki hubungan positif namun tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Adanya stres kerja di perusahaan berkontribusi meningkatkan *turnover intention* sebesar 0,218, dengan asumsi semua variabel memiliki nilai konstan atau nol. (3) Pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang menunjukkan variabel pengembangan karir dengan thitung 4,359 dengan nilai signifikansi 0,000 yang berarti pengembangan karir memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap

kepuasan kerja. Adanya pengembangan karir di perusahaan berkontribusi meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,624 dengan asumsi semua variabel memiliki nilai konstan atau nol. (4) Stres kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang menunjukkan variabel stres kerja dengan thitung -1,736 dengan nilai signifikansi 0,092 yang berarti stres kerja memiliki hubungan negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Adanya stres kerja di perusahaan berkontribusi mengurangi kepuasan kerja sebesar -0,172 dengan asumsi semua variabel memiliki nilai konstan atau nol. (5) Kepuasan kerja dengan thitung -4,810 dengan nilai signifikansi 0,000 yang berarti kepuasan kerja memiliki hubungan negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Adanya kepuasan kerja di perusahaan berkontribusi mengurangi *turnover intention* sebesar -0,725 dengan asumsi semua variabel memiliki nilai konstan atau nol.

Analisis Jalur

Analisis jalur digunakan untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel berdasarkan dengan landasan teoritis. Penelitian ini menggunakan uji sobel, di mana merupakan pengujian hipotesis dengan intervening.

Untuk mengetahui pengaruh variabel kepuasan kerja yang memediasi hubungan antara pengembangan karir terhadap *turnover intention* menggunakan analisis jalur. Di mana analisis jalur dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 2. Analisis Jalur Pengembangan Karir terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer diolah, 2022

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

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

$$Sab = \sqrt{(-0,253^2)0,114^2 + 0,782^20,214^2 + 0,114^20,214^2}$$

$$Sab = -1,165$$

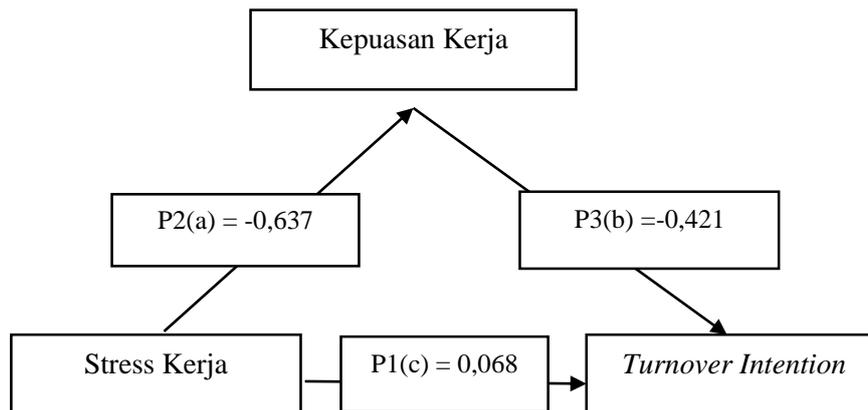
Setelahnya dilakukan pengujian t statistik pengaruh mediasi dengan cara berikut :

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

$$t = \frac{0,782 \times (-0,253)}{0,17} = 0,17$$

Berdasarkan data yang telah diuji, kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan pengembangan karir terhadap *turnover intention*. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang menunjukkan nilai thitung 0,17 di mana lebih kecil dari nilai ttabel sebesar 2,032 yang menunjukkan tidak adanya pengaruh mediasi kepuasan kerja antara pengembangan karir terhadap *turnover intention*.

Guna mengetahui pengaruh variabel kepuasan kerja yang memediasi hubungan antara syres kerja terhadap *turnover intention* menggunakan analisis jalur. Di mana analisis jalur dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 3. Analisis Jalur Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer diolah, 2022

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

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

$$Sab = \sqrt{(-0,472^2)0,095^2 + (-0,446^2)0,185^2 + 0,095^2 0,185^2}$$

$$Sab = 2.241$$

Setelahnya dilakukan pengujian t statistik pengaruh mediasi dengan cara berikut :

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

$$t = \frac{(-0,446) \times (-0,472)}{0,096} = 0,09$$

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

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap *Turnover Intention*.

Hipotesis pertama, pengembangan karir memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* Terbukti. Pengembangan karir memiliki pengaruh thitung -3,547 dengan signifikansi 0,001. Semakin baik pengembangan karir di suatu perusahaan maka dapat mengurangi *turnover intention* sebesar -0,617 dengan asumsi semua variabel memiliki nilai konstan atau nol.

Penelitian ini mendukung oleh studi terdahulu dari Ruslan & Margo (2020), Nurhayati dan Rintis (2021), dan Anita, et al (2020) dengan teori yang berbeda pada setiap penelitian tersebut.

Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Hipotesis kedua, stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* Tidak Terbukti. Stres kerja dengan thitung 1,813 dengan nilai signifikansi 0,080 yang berarti stres kerja memiliki hubungan positif namun tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Adanya stres kerja di perusahaan berkontribusi meningkatkan *turnover intention* sebesar 0,218, dengan asumsi semua variabel memiliki nilai konstan atau nol. Penelitian ini mendukung oleh studi terdahulu dari Rizana dan Faiqoh (2020), Anggiani et al (2022), dan Hidayah et al (2021) dengan penggunaan teori yang berbeda pada setiap penelitian tersebut.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis ketiga, pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Terbukti. Pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang menunjukkan variabel pengembangan karir dengan thitung 4,359 dengan nilai signifikansi 0,000 yang berarti pengembangan karir memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Adanya pengembangan karir di perusahaan berkontribusi meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,624 dengan asumsi semua variabel memiliki nilai konstan atau nol. Penelitian ini mendukung studi terdahulu dari Endri, et al (2021), Miharja, et al (2022), Wachyudi, et al (2020), Lo dan Fitriani (2020), serta Nurhayati dan Rintis (2021) dengan penggunaan teori yang berbeda pada setiap penelitian tersebut.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis keempat, stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Tidak Terbukti. Stres kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang menunjukkan variabel stres kerja dengan thitung -1,736 dengan nilai signifikansi 0,092 yang berarti stres kerja memiliki hubungan negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Adanya stres kerja di perusahaan berkontribusi mengurangi kepuasan kerja sebesar -0,172 dengan asumsi semua variabel memiliki nilai konstan atau nol. Penelitian ini mendukung studi terdahulu diantaranya Kurniawaty et al (2020), Aziz (2020), serta Dewi dan I Putu (2020) dengan penggunaan teori yang berbeda pada setiap penelitian tersebut.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Hipotesis kelima, kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* Terbukti. Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang menunjukkan variabel kepuasan kerja dengan thitung -4,810 dengan nilai signifikansi 0,000 yang berarti kepuasan kerja memiliki hubungan negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Adanya kepuasan kerja di perusahaan berkontribusi mengurangi *turnover intention* sebesar -0,725 dengan asumsi semua variabel memiliki nilai konstan atau nol. Penelitian ini mendukung studi terdahulu diantaranya Ruslan dan Margo (2020), Rahman (2020), serta Maharani et al (2020) dengan penggunaan teori yang berbeda pada setiap penelitian tersebut.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja

Hipotesis keenam, pengaruh pengembangan karir terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja tidak terbukti. Kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan pengembangan karir terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian yang menunjukkan nilai thitung 0,17 di mana lebih kecil dari nilai ttabel sebesar 2,032 menunjukkan kecilnya pengaruh mediasi kepuasan kerja antara pengembangan karir terhadap *turnover intention*. Namun pengembangan karir memiliki pengaruh langsung terhadap *turnover intention* sebesar -0,422. Penelitian ini mendukung studi Nurhayati dan Rintis (2021) dengan penggunaan teori yang berbeda pada penelitian tersebut.

Pengaruh Stress terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja

Hipotesis ketujuh, pengaruh stress terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja Terbukti. Kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan stres kerja terhadap *turnover intention*. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang menunjukkan nilai thitung 0,09 di mana lebih kecil dari nilai ttabel sebesar 2,032 yang menunjukkan kecilnya pengaruh mediasi kepuasan kerja antara stres kerja terhadap *turnover intention*. Pengaruh tidak langsung hubungan antara stres kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebesar -0,211. Penelitian ini mendukung oleh Luturlean et al (2020) dengan penggunaan teori yang berbeda pada setiap penelitian tersebut.

KETERBATASAN PENELITIAN

Dalam penelitian ini masih terdapat hipotesis yang tidak diterima. Hal tersebut dapat terjadi karena keterbatasan jumlah sampel sehingga sampel yang diperoleh kurang mewakili. Selain itu kurangnya pengambilan sampel yang mempengaruhi hasil penelitian.

IMPLIKASI MANAJERIAL

Untuk mengurangi *turnover intention* maka manajemen dapat memperhatikan pengembangan karir yang ada di perusahaan karena dengan adanya program pengembangan karir dapat mengurangi *turnover intention* dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja juga dapat mengurangi *turnover intention*. Selain itu, perusahaan dapat mengurangi *turnover intention* yang dipengaruhi oleh stres kerja.

KESIMPULAN

Penelitian ini menemukan hasil sebagai berikut: Pengembangan karir memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, stres kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*, pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, stres kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh antara pengembangan karir terhadap *turnover intention*, kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh antara stres kerja terhadap *turnover intention*.

DAFTAR PUSTAKA

Anggiani, S., Dwi A., Dian H. dan Samuel S. (2022) 'Peran Employee Engagement sebagai Mediasi pada Pengaruh Stres Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja

- terhadap Turnover Intention', *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(3), pp. 543-555.
- Anita, M., Shirley, E., Cindy, D. P. dan Hendra, G. (2020) 'The Impact of Career Development, Work-Family Conflict, and Job Satisfaction on Millennials' Turnover Intention in Banking Industry' *Journal of Business Management Review*, 11(4), pp. 224-247.
- Ayuningtias, H.G. dan Fagar, F. (2020) 'Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada CV Fatih Terang Purnama)' *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(5), pp. 831-842.
- Aziz, A. (2020) 'Pengaruh Stres Kerja dan Perilaku Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Perawat' *The Public Health Science Journal*, 9(1), pp. 48-52.
- Cartwright, S. dan Cooper, C. (1997) *Managing Workplace Stress*, USA: Sage Publication
- Dessler, G. (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia (terjemahan) Jilid 1 Edisi 10*, PT Macanan Jaya Cemerlang.
- Dewi, I.G.A dan I, P.S. (2020) 'Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Konflik Pekerjaan Keluarga terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Swiss Belinn Hotel', *E-Jurnal Manajemen*, 9(3), pp. 863-883.
- Endri, E., Angrian, P., Havidz, A., Eny, A., Adi, N. dan Ahmad, H, S. (2021) 'The Effect of compensation and career development on lecturer job satisfaction', *Growing Science*, 7(6), pp. 1287-1292.
- Handoko, Hani. (2001) *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia Edisi 2*, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hidayah, H., Nawal, Y.T., Dadan, R. (2021) 'Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention di IFRS Dewi Sri Karawang' *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1(6), pp. 696-706.
- Jackson, J. H. dan Robert, L. M. (2010) *Human Resource Management 13th ed.* Thomson, South-Western.
- Kurniawaty, Ramlawati., Eva, T. dan Nurfatwa, A. Y. (2020) 'External alternatives, job stress on job satisfaction and employee turnover intention', *Management Science Letters*, 11(2), pp. 511-518.
- Luturlean, B. S., Romat, S. dan Arif, P. P. (2020) 'Examining the Mediation of Job Satisfaction in the Relationship between Work Stress and Turnover Intention in Textile Company', *Journal of Management and Marketing Review*, 5(2), pp. 113-121.
- Luthans, F. (2006) *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*, PT. Andi: Yogyakarta.
- Lo, J. S. dan Fitriani, P. (2020) 'Job Satisfaction as a Mediator of Effect Job Stress and Career Development on Employee Turnover Intention PT PKSS', *Dinasti International Journal of Economic Finance & Accounting*, 1(4), pp. 580-592.
- Maharani, A., Shirley, E., Cindy, D. P. dan Hendra, G. (2020) 'The Impact of Career Development, Work-Family Conflict, and Job Satisfaction on Millennials' Turnover Intention in Banking Industry', *Journal of Business Management Review*, 11(4), pp. 223-247.
- Mangkunegara, A. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT.

Remaja Rosdakarya Offset

- Miharja, R., Neneng, H. dan Alif, M. Y. (2022) 'The Relationship Between Workload and Career Development on Job Satisfaction: Case Study PT XYZ', *Asociatia Holistic Research Academic*, 13(1), pp. 125-132.
- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat, dan Pengendaliannya*, Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Nurhayati, M. dan Rintis, S. D. (2021) 'The Effect of Career Development on Turnover Intention with Job Satisfaction and Organizational Commitment as Mediators, Study at PT Control Systems Arena Para Nusa', *European Journal of Business and Management Research*, 6(4), pp. 11-18.
- Rahman, S. M. (2020) 'Relationship between Job Satisfaction and Turnover Intention: Evidence from Bangladesh', *Asian Business Review*, 10(2), pp. 99-108.
- Rizana, D. dan Faiqoh, R.W. (2020) 'Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention dengan Ketidakpuasan Kerja sebagai Variabel Intervening', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi (JIMBA)*, 2(3), pp. 323-330.
- Robbins, S. dan Judge, T. (2008) *Organizational Behavior 12th Edition*, India: Pearson Education.
- Saklit, I. W. (2017) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Intensi Turnover Kepuasan Kerja Sebagai Mediator', *Jurnal Manajemen*, 21(3), pp. 472-490.
- Ruslan, S. dan Margo, Y. P. (2020) 'Influence Compensation, Career Development and Job Satisfaction to Turnover Intention', *Dinasti International Journal of Economics, Finance & Accounting*, 1(4), pp. 642-658.
- Sutrisno, E. (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2*, Jakarta: Kencana
- Wachyudi., Nita T. F. dan Suharto. (2020) 'The effect of Career Development and Motivation on Employee Performance Through Job Satisfaction in PT Jabar Jaya Perkasa', *International Journal of Business and Social Science Research*, 1(2), pp. 25-35.