

Pengaruh *Employee Engagement*, Kepuasan Kerja, Stres Kerja serta Pengembangan Karir terhadap *Turnover Intention* pada Kept Coffee Surabaya

Natalia Yustisia Sipayung

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Dr. I Dewa Ketut Raka Ardiana, MM

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Dra. Ec. Sri Budi K, MM

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Dr. Endah Budiarti M.Si

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Alamat :

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Jl. Nginden Semolo No.45, Menur Pumpungan, Kec. Sukolilo, Kota Surabaya, Jawa Timur 60118

Korespondensi penulis: nataliasipayung2505@gmail.com¹, ardiana@untag-sby.ac.id², k_sribudi@untag-sby.ac.id³, endahbudiarti@untag-sby.ac.id⁴

Abstract. *This study aims to prove and analyze the Influence of Employee Engagement, Job Satisfaction, Job Stress and Career Development on Turnover Intention on Kept Coffee Surabaya Employees partially and simultaneously. The population in this study were 30 respondents or all employees of Kept Coffee Surabaya. Data were collected through a questionnaire with a Likert scale as a measurement instrument. Data analysis techniques were carried out by validity testing, reliability testing, classical assumption testing, multiple linear regression testing, and T-test (partial) and F-test (simultaneous) to reveal the influence of Employee Engagement, Job Satisfaction, Job Stress and Career Development on Turnover Intention. Data analysis in this study used SPSS version 26. The results showed that all indicators of this study were valid and reliable. The results of this study indicate that only Job Stress (X3) has a significant influence on the Turnover Intention variable (Y). Other variables, namely Employee Engagement (X1), Job Satisfaction (X2), and Career*

Development (X4), did not show a significant influence partially on the Turnover Intention variable (Y) on Kepth Coffee Surabaya Employees. The results of the R² Test show that the influence of the independent variable on the dependent variable is 73.1% while the remaining 26.9% is influenced by other variables not explained in this study. Based on these findings, the limited number of respondents in this study was caused by access and time constraints, so it is recommended in further research to expand the reach, utilize digital platforms, or collaborate with related parties in order to obtain more representative data.

Keywords : *Employee Engagement, Job Satisfaction, Job Stress, Career Development, Turnover Intention*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan dan menganalisis Pengaruh *Employee Engagement*, Kepuasan Kerja, Stres Kerja serta Pengembangan Karir terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Kepth Coffee Surabaya secara parsial maupun simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah 30 responden atau seluruh karyawan Kepth Coffee Surabaya. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert sebagai instrumen pengukuran. Teknik analisis data dilakukan dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, serta uji T (parsial) dan uji F (simultan) untuk mengevaluasi pengaruh *Employee Engagement*, Kepuasan Kerja, Stres Kerja Serta Pengembangan Karir Terhadap *Turnover Intention*. Analisis data dalam penelitian inidengan menggunakan SPSS versi 26. Adapun hasil yang menunjukkan bahwa semua indikator penelitian ini valid dan reliabel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hanya Stres Kerja (X3) yang memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel *Turnover Intention* (Y). Variabel lainnya, yaitu *Employee Engagement* (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Pengembangan Karir (X4), tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel *Turnover Intention* (Y) pada Karyawan Kepth Coffee Surabaya. Hasil dari Uji R² menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 73,1% sedangkan sisanya 26,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Berdasarkan temuan tersebut, Keterbatasan jumlah responden dalam penelitian ini disebabkan oleh kendala akses dan waktu, sehingga disarankan pada penelitian selanjutnya untuk memperluas jangkauan, memanfaatkan platform digital, atau bekerja sama dengan pihak terkait agar dapat memperoleh data yang lebih representatif.

Kata Kunci : *Employee Engagement, Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Pengembangan Karir, Turnover Intention*

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang dimiliki oleh perusahaan, karena sumber daya manusia sebagai penentu sukses atau tidaknya suatu perusahaan. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang mampu mengelola sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan dengan baik. Hal ini merupakan tantangan bagi pihak manajemen untuk mengelola sumber daya manusia yang ada agar mau bekerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan. Salah satu permasalahan yang sering dihadapi oleh perusahaan adalah terjadinya *turnover intention* yang berakhir dengan keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Jika dalam suatu perusahaan terus mengalami peningkatan dalam *turnover* karyawannya, hal ini akan berdampak buruk bagi perusahaan karena dapat menimbulkan biaya yang tinggi serta penurunan kinerja perusahaan yang disebabkan oleh adanya biaya perekrutan karyawan baru, pelatihan karyawan, serta biaya lembur karyawan. Pada dasarnya, *turnover intention* bisa terjadi karena adanya banyak faktor yang mempengaruhi. Faktor-faktor tersebut diantaranya kepuasan kerja, stres kerja serta pengembangan karir.

Turnover intention merupakan sebuah bentuk dari penilaian karyawan yang belum tercapai secara nyata terhadap kesinambungan hubungannya dengan arus pemberi kerja atau perusahaan. Kemudian, niat berpindahnya karyawan dipengaruhi oleh faktor individu (usia, masa kerja, jenis kelamin, latar belakang Pendidikan dan juga status). Tingginya tingkat *turnover* akan mempengaruhi efektivitas dan efisiensi perusahaan, seperti beban kerja, penurunan kualitas kerja, improvisasi, stress kerja serta pengembangan karir karyawan tersebut. Adapun yang mengungkapkan bahwa *turnover intention* merupakan niat orang yang ingin mengundurkan diri dari pekerjaan saat ini dan mencari pekerjaan lain, lalu memutuskan untuk keluar. *Intention to leave* didefinisikan sebagai perilaku seseorang untuk meninggalkan institusi.

Faktor pendorong karyawan tinggal atau pergi (*stay or leave*) adalah kepuasan dalam bekerja, pengembangan karir, rancangan tugas atau pekerjaan, penghargaan serta stres kerja. Jika dikorelasikan maka ketiga faktor sangatlah berhubungan, yaitu pemikiran untuk berhenti diprediksi berdampak langsung pada niat untuk mencari pekerjaan lain hingga pada akhirnya diperkirakan secara langsung mempengaruhi niat untuk keluar atau berhenti. Untuk mempertahankan minat karyawan untuk bertahan di sebuah perusahaan, kita harus memperhatikan kepuasan kerja yang didapat oleh karyawan tersebut, yang menurut Priansa (2019) kepuasan kerja adalah sebuah bentuk perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, apakah dia senang atau menyukainya kemudian puas atau tidak puasnya intensi karyawan tersebut terhadap lingkungannya di tempat kerja dan juga sebagai hasil evaluasi karyawan atas pekerjaannya. Kepuasan kerja seseorang dapat terhambat jika terjadinya stres kerja yang dimana stres kerja dapat

didefinisikan sebagai respons terhadap cedera fisik atau mental yang terjadi ketika pekerjaan tidak sesuai dengan keterampilan, sumber daya, atau kebutuhan karyawan.

Employee engagement diartikan sebagai suatu keadaan motivasional positif yang memiliki karakteristik antusiasme, persistensi, serta totalitas dalam pekerjaan. *Turnover intention* memiliki keterikatan yang sangat kuat serta signifikan dengan *employee engagement*. Kahn mengemukakan ada dua reaksi karyawan dalam hal *employee engagement*, yaitu *engagement* dan *disengagement*. Karyawan yang memiliki *engagement* ditandai dengan dedikasi yang kuat terhadap perusahaan dimana ditunjukkan dengan tingginya keterlibatan untuk kemajuan perusahaan. Karyawan yang *disengagement* dapat dilihat bekerja secara fisik, namun tidak berusaha untuk mengerahkan seluruh tenaga dan kesungguhan dalam bekerja, serta menganggap pekerjaan adalah sebuah beban dan mudah untuk meninggalkannya. Karyawan yang *disengagement* dapat menjadi sebuah masalah, dikarenakan hilangnya komitmen dan motivasi karyawan memberikan dampak pada kecenderungan untuk keluar dari perusahaan.

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

Stres kerja diketahui menjadi faktor penyebab tingginya *turnover intention*. Stres kerja adalah suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menjalani aktivitas kerja. Stres kerja merupakan suatu gejala yang jika tidak diatasi dapat menyebabkan gangguan kesehatan dan mental karyawan. Hinkle (1973) dalam Cartwright & Cooper (1997) menyebutkan bahwa stres berasal dari suatu kesulitan yang dialami oleh pihak tertentu. Sementara itu definisi stres kerja menurut Robbins & Judge merupakan suatu proses psikologis akibat adanya tekanan lingkungan sekitar. Stres adalah masalah serius, baik secara fisik maupun mental yang dapat mempengaruhi kondisi karyawan itu sendiri. Selain stres kerja faktor yang mempengaruhi *turnover intention* seorang karyawan di sebuah perusahaan adalah pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan serangkaian posisi atau tugas yang telah diberikan dan ditekuni seseorang dari waktu ke waktu didalam sebuah perusahaan. Pengembangan karir sebagai suatu kegiatan manajemen SDM memiliki tujuan mendasar yaitu memperbaiki dan meningkatkan efisiensi pelaksanaan pekerjaan karyawan, sehingga secara bertahap dapat memberikan kontribusi terbaiknya dalam pelaksanaan tujuan.

Pengembangan karir merupakan suatu kondisi seorang karyawan yang menunjukkan peningkatan status dalam sebuah organisasi atau perusahaan dengan jalur karir yang telah ditetapkan. Ketika seorang karyawan merasa perkembangan karirnya lancar dan berkembang sedemikian rupa sehingga tujuan karirnya dapat tercapai di dalam perusahaan, maka semangat kerja karyawan tersebut tinggi, mereka termotivasi untuk bekerja bahkan tidak mau keluar dari perusahaan. Pengembangan karir dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Menurut Sutrisno, pengembangan karir merupakan peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir. Pencapaian karir karyawan dapat dicapai dengan cara perusahaan menyiapkan pola jalur karir (career path). Sedangkan pengertian pengembangan karir menurut Dessler adalah kegiatan jangka panjang yang melibatkan eksplorasi, kestabilan kerja, dan dapat menciptakan kesuksesan karir seseorang.

Kepuasan kerja dapat memengaruhi turnover intention. Hal ini telah diteliti oleh (Beno et al., 2022) yang menghasilkan kesimpulan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention. Pengaruh negatif antara kepuasan kerja terhadap turnover intention menjelaskan jika kepuasan kerja di perusahaan itu bertambah maka turnover intention yang ada di perusahaan akan berkurang. Berdasarkan uraian di atas, peneliti ingin menguji kembali hubungan antara kepuasan kerja terhadap turnover intention. Kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara pengembangan karir dengan turnover intention. Hal ini telah diteliti oleh yang menghasilkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara pengembangan karir terhadap turnover intention. Pengaruh mediasi disini menjelaskan dengan adanya pengembangan karir yang dirasakan oleh karyawan sehingga karyawan dapat mengembangkan karirnya di perusahaan akan menghasilkan kepuasan karyawan dalam bekerja dan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan akan membuat karyawan tersebut tetap berada di perusahaan dan meminimalisir terjadinya turnover intention.

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

Pengembangan karir dapat memengaruhi *turnover intention* karyawan di perusahaan. Hal ini telah diteliti oleh Purba & Ruslan (2020), Nurhayati & Rintis (2021), serta Anita et al (2020) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif terhadap turnover intention. Pengaruh negatif pengembangan karir

terhadap *turnover intention* menjelaskan jika pengembangan karir di suatu perusahaan berjalan dengan baik maka tingkat turnover intention di perusahaan itu akan berkurang. Dalam penelitian ini peneliti ingin menguji kembali hubungan antara pengembangan karir terhadap turnover intention.

Stres kerja dapat memengaruhi turnover intention. Hal ini telah diteliti oleh (Beno et al., 2022), serta Darmayanti & Wayan (2020 yang menghasilkan kesimpulan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Pengaruh positif stres kerja terhadap turnover intention menjelaskan jika karyawan merasakan stres dalam bekerja maka bisa menambah turnover intention pada diri karyawan. Jika seorang karyawan merasa stres dalam bekerja maka ia akan merasa tertekan dalam mengerjakan tugasnya, rasa tidak nyaman karena tekanan dalam bekerja yang dirasakan oleh karyawan dapat menimbulkan keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain dan keluar dari perusahaan.

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

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

Penelitian ini ditujukan kepada karyawan di Kepth Coffee Surabaya yang telah beroperasi sejak tahun 2023. Sesuai dengan hal tersebut tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan jawaban atas kepuasan kerja, stres kerja serta pengembangan karir terhadap *turnover intention* pada karyawan Kepth Coffee.

KAJIAN TEORITIS

Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan semakin diakui dan manusia dianggap sebagai aset terpenting dari berbagai sumber daya dalam perusahaan. Manajemen sumber daya manusia dianggap sangat penting karena untuk mengelola, mengatur, dan mengalokasikan karyawan agar dapat bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk menyeimbangkan kemampuan karyawan dengan kebutuhan perusahaan maka sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional. Keseimbangan ini adalah kunci agar perusahaan dapat berkembang secara produktif. Kuatnya posisi manusia dalam suatu perusahaan melebihi sumber daya lain seperti material, metode, uang, mesin dan pasar. Berikut beberapa definisi manajemen sumber daya manusia menurut para ahli:

(Pipit Mulyah, Dyah Aminatun, Sukma Septian Nasution, Tommy Hastomo, Setiana Sri Wahyuni Sitepu, 2020) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”. Kasmir (2016:6) mendefinisikan Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industri sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan.

Menurut Handoko (2017:10) “Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi”. Dari beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mengatur proses pengelolaan sumber daya manusia agar efektif dan efisien sehingga dapat mencapai tujuan individu maupun organisasi

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Patton menyebutkan metode kuantitatif merupakan penelitian yang menarik data numerik dan dikumpulkan secara terstruktur dan tervalidasi untuk menguji hubungan antar variabel. Cooper & Pamela mengatakan bahwa metode kuantitatif merupakan penelitian yang melakukan pengukuran perilaku konsumen, pengetahuan, pendapat, dan sikap. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan di Kephth Coffee Surabaya, dengan sampel yang di ambil

menggunakan teknik sampel acak. Kuesioner akan digunakan sebagai instrumen untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti, employe engagement, kepuasan kerja, stres kerja serta pengembangan karir. Setiap variabel akan diukur menggunakan skala Likert yang terdiri dari beberapa item pertanyaan untuk memastikan validitas dan reliabilitas data. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung dari ketiga variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

1. Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi merupakan keseluruhan individu atau objek yang diteliti yang memiliki beberapa karakteristik yang sama (Latipun). Sedangkan menurut Azwar populasi didefinisikan sebagai kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian. Kelompok subjek ini harus memiliki ciri-ciri atau karakteristik bersama yang membedakannya dari kelompok lain (Azwar, 2020:77). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang terdapat pada Kepth Coffe Surabaya sebanyak 30 karyawan.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Agar sampel menjadi bagian dari populasi yang ada, pengambilan sampel harus menggunakan metode tertentu berdasarkan pertimbangan-pertimbangan yang ada. Kepth Coffe dipilih sebagai obyek penelitian ini dikarenakan Café tersebut sudah beroperasi sejak lama. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebesar 30 responden. Penelitian ini ingin mengetahui bagaimana sistem manajemen café dapat mengukur employe engagement, tingkat kepuasan kerja, dan meminimalisir stres kerja serta mengatur pengembangan karir terhadap turnover intention yang ada di café, sehingga café dapat beroperasi hingga sekarang.

2. Jenis , Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kuantitatif, dimana data kuantitatif adalah data yang berupa bilangan nilainya bisa berubah-ubah atau bersifat variatif melalui perhitungan ilmiah berasal dari sampel atau responden melalui survey maupun kuesioner.

Sumber Data

Sumber penelitian ini dibedakan menjadi 2 sumber, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil

pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh penelitian. Data primer ini berasal dari menyebarkan kuesioner kepada responden di Kapth Coffee.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengumpulan data yang menggunakan metode survey dengan memberikan kuesioner kepada responden. Data merupakan sesuatu yang diketahui dan yang sudah terjadi berdasarkan fakta (bukti). Data dapat 48 memberikan gambaran tentang suatu keadaan dan dapat didefinisikan sebagai sekumpulan informasi atau nilai yang diperoleh dari pengamatan/observasi suatu objek.

1. Survey

Survey dilakukan karena untuk mengetahui kondisi awal tempat penelitian Kept Coffee Surabaya, guna mengetahui permasalahan yang berhubungan dengan topik penelitian.

2. Kuesioner

Teknik pengambilan data ini dilakukan dengan cara memberikan kuesioner berupa pertanyaan-pertanyaan untuk memperoleh data yang terkait dengan pemikiran, persepsi, perasaan, kepribadian, sikap, dan perilaku tertulis kepada responden untuk dijawab. Pengisian kuesioner ini diukur menggunakan skala likert dengan lima poin, sebagai berikut:

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

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data yang telah dihasilkan oleh peneliti dari kuisisioner dengan 30 responden, dapat diketahui bahwa akan diidentifikasi karakteristik responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel Sebaran Data Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1	Laki-Laki	20	66,7
2	Perempuan	10	33,3
3	Total	30	100

Berdasarkan Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa karyawan Kepth Coffee Surabaya terlihat bahwa terdapat 20 (66,7%) responden laki-laki dan 10 responden (33,3%) Perempuan. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam survei ini berjenis kelamin laki-laki.

Sampel Berdasarkan Lama Masa Bekerja

Tabel Sebaran Data Berdasarkan Lama Masa Bekerja

No	Lama Bekerja (Tahun)	Frekuensi	Presentase (%)
1	<1 Tahun	26	86,7
2	1-3 Tahun	3	10
3	>3Tahun	1	3,3
	Total	30	100

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden yang bekerja <1 Tahun sebanyak 26 orang (86,7%), selain itu responden yang bekerja 1-3 Tahun sebanyak 3 orang (10%) dan responden yang bekerja >3 Tahun sebanyak 1 Orang(3,3%). Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden yang paling banyak dalam penelitian ini adalah bekerja <1 Tahun.

Sampel Berdasarkan Usia

Tabel Sebaran Data Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Frekuensi	Presentase (%)
1	<20 Tahun	7	23,3
2	21-25 Tahun	21	70
3	26-30 Tahun	3	10
	Total	30	100

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden yang Usia <20 Tahun sebanyak 7 orang (23,3%), selain itu responden yang Usia 21- 25 Tahun sebanyak 21 orang (70%) dan responden yang usia 26-30 Tahun sebanyak 3 Orang (10%). Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden yang paling banyak dalam penelitian ini adalah bekerja Usia 21-25 Tahun.

Sampel Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel Sebaran Data Berdasarkan Usia

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase (%)
1	SMA/SMK	24	80
2	Sarjana	6	20
	Total	30	100 %

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa karyawan Kepth Coffee Surabaya yang menjadi responden penelitian mayoritas Pendidikan SMA/SMK 24 orang (80%)sedangkan untuk presentase terkecil ada pada Pendidikan Sarjana 6 orang (20 %).

Uji Instrumen Validitas dan Reabilitas Penelitian

Uji Validitas

Variabel	Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
<i>Employee Engagement (X1)</i>	X1.1	0.380	0.3610	Valid
	X1.2	0.511	0.3610	Valid
	X1.3	0.725	0.3610	Valid
	X1.4	0.534	0.3610	Valid
	X1.5	0.382	0.3610	Valid
	X1.6	0.702	0.3610	Valid
	X1.7	0.441	0.3610	Valid
<i>Kepuasan Kerja(X2)</i>	X2.1	0.644	0.3610	Valid
	X2.2	0.400	0.3610	Valid
	X2.3	0.428	0.3610	Valid
	X2.4	0.452	0.3610	Valid
	X2.5	0.399	0.3610	Valid
	X2.6	0.545	0.3610	Valid
	X2.7	0.581	0.3610	Valid
	X2.8	0.742	0.3610	Valid
	X2.9	0.497	0.3610	Valid
<i>Stres Kerja (X3)</i>	X3.1	0.895	0.3610	Valid
	X3.2	0.789	0.3610	Valid
	X3.3	0.843	0.3610	Valid
	X3.4	0.732	0.3610	Valid
	X3.5	0.876	0.3610	Valid
	X3.6	0.891	0.3610	Valid
	X3.7	0.710	0.3610	Valid
	X3.8	0.904	0.3610	Valid
	X3.9	0.809	0.3610	Valid
	X3.10	0.420	0.3610	Valid
<i>Pengembangan Karir (X4)</i>	X4.1	0.616	0.3610	Valid
	X4.2	0.525	0.3610	Valid
	X4.3	0.588	0.3610	Valid
	X4.4	0.685	0.3610	Valid
	X4.5	0.597	0.3610	Valid
	X4.6	0.545	0.3610	Valid

<i>Turnover Intention (Y)</i>	X5.1	0.780	0.3610	Valid
	X5.2	0.884	0.3610	Valid
	X5.3	0.893	0.3610	Valid
	X5.4	0.789	0.3610	Valid
	X5.5	0.603	0.3610	Valid

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa hasil pengujian validitas indikator dari semua variabel bebas maupun variabel terikat menunjukkan valid, dikarenakan Nilai Sig < 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel penelitian telah dinyatakan valid.

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas dan di uji merupakan pernyataan atau pertanyaan yang sudah valid. Cronbach's alpha yang besarnya antara 0,50- 0,60.

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Alpha</i>	Keterangan
<i>Employee Engagement (X1)</i>	0,653	0,6	Reliabel
<i>Kepuasan Kerja (X2)</i>	0,722	0,6	Reliabel
<i>Stres Kerja (X3)</i>	0,781	0,6	Reliabel
<i>Pengembangan Karir (X4)</i>	0,734	0,6	Reliabel
<i>Turnover intention</i>	0,778	0,6	Reliabel

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan Nilai Cronbach alpha pada variabel *Employee Engagement (X1)*, *Kepuasan Kerja (X2)*, *Stres Kerja (X3)*, *Pengembangan Karir (X4)* dan *Turnover Intention (Y)* memiliki nilai Cronbach Alpha diatas 0,6 sehingga dapat disimpulkan penelitian ini adalah reliabel

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		30
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	.237.985.335
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.94
	<i>Positive</i>	.85
	<i>Negative</i>	-.94
<i>Test Statistic</i>		.94
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}

Uji Normalitas bertujuan untuk mencari apakah model regresi variabel independent memiliki kontribusi atau tidak. Model regresi yang baik adalah data distribusi normal atau mendekati normal. Uji Normalitas pada penelitian ini memiliki Asymp. Sig sebesar 0,200 dimana $>0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolineritas

Berdasarkan hasil olah data menggunakan program aplikasi SPSS 26, maka dapat disajikan data hasil uji multikolineritas sebagai berikut:

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
<i>Employee Engagement (X1)</i>	0,532	1.000
<i>Kepuasan Kerja (X2)</i>	0,521	1.920
<i>Stres Kerja (X3)</i>	0,829	1.207
<i>Pengembangan Karir (X4)</i>	0,566	1.768

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa seluruh variabel yang digunakan menunjukkan nilai $VIF < 10$ dan nilai $Tolerance > 0.1$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolineritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengkaji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamat dalam ke pengamat lain. Jika model yang baik adalah yang homokedastisitas atau terjadi heteroskedasitas. Berikut ini adalah hasil dari uji heteroskedastisitas dari SPSS versi 26.

			<i>Employee Engagemet</i>	<i>Kepuasan kerja</i>	<i>Stres Kerja</i>	<i>Pengembangan Karir</i>	<i>Unstandardized Residual</i>
<i>Spearman' rho</i>	<i>Employee Engagemet</i>	<i>Correlation Coefficient</i>	1.000	.596**	.365**	.605**	.33
		<i>Sig. (2-tailed)</i>	.	.1	.47	.000	.861
		<i>N</i>	30	30	30	30	30
	<i>Kepuasan Kerja</i>	<i>Correlation Coefficient</i>	.596**	1.000	.311	.557**	-.79
		<i>Sig. (2-tailed)</i>	.1	.	.95	.1	.677
		<i>N</i>	30	30	30	30	30
	<i>Stres Kerja</i>	<i>Correlation Coefficient</i>	.365*	.311	1.000	.445**	.19
		<i>Sig. (2-tailed)</i>	.47	.95		.14	.921
		<i>N</i>	30	30	30	30	30
	<i>Pengembangan Karir</i>	<i>Correlation Coefficient</i>	.605**	.557**	.445*	1.000	-.75
		<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	.1	.14	.	.693
		<i>N</i>	30	30	30	30	30

	Unstandar dized Residual	Correlation Coefficient	.33	-.79	.19	-.75	1.000
		Sig. (2-tailed)	.861	.677	.921	.693	.
		N	30	30	30	30	30

Berdasarkan uji *Spearman rho* pada tabel 4.10 dapat diketahui bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada data karena nilai p-value atau signifikansi (2-tailed) untuk variabel *Employee Engagement* (0.861), Kepuasan Kerja (0.677), Stres Kerja (0.921), Pengembangan Karir (0.693) lebih besar dari *Alpha* (0.05).

Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil olah data yang dilakukan menggunakan program aplikasi SPSS 26, maka dapat disajikan data hasil Analisis Regresi Linier Berganda sebagai berikut:

Model		standardizedCoefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	7.051	6.249
	<i>Employee Engagement</i>	-.133	.214
	<i>KepuasanKerja</i>	.30	.187
	<i>Stres Kerja</i>	.444	.59
	<i>Pengembangan Karir</i>	.105	.225

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diatas, diperoleh persamaan regresi linier berganda yang signifikan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 7,051 - 0,113X_1 + 0,030X_2 + 0,444X_3 + 0,105X_4 + e$$

Dalam penelitian ini, variabel bebas *Employee Engagement* (X1) , *Kepuasan Kerja* (X2) , *Stres Kerja* (X3) dan *Pengembangan Karir* (X4) , sedangkan variabel terikat adalah *Turnover*

Intention (Y). Hasil dari persamaan regresi di atas adalah sebagai berikut:

1. Nilai koefisien Employee Engagement (X1) bernilai negatif , yang berarti terdapat hubungan negatif antara variabel (X1) dan Turnover Intention (Y). Setiap peningkatan satu satuan pada Employee Engagement (X1) akan Mengurangi nilai Turnover Intention (Y) sebesar 0,113 dengan asumsi variabel independen lain tetap
2. Nilai koefisien Kepuasan Kerja bernilai positif , menunjukkan adanya hubungan positif antara Kepuasan Kerja (X1) dan Turnover Intention (Y) . Peningkatan satu satuan pada Kepuasan Kerja akan meningkatkan Turnover Intention (Y) sebesar 0,030 dengan asumsi variabel lain tetap
3. Nilai koefisien Stres Kerja bernilai positif, menunjukkan pengaruh positif yang kuat terhadap Turnover Intention (Y). Setiap peningkatan satu satuan pada Stres Kerja (X3) akan meningkat Turnover Intention (Y) sebesar 0,444 dengan asumsi variabel lainnya tetap
4. Nilai koefisien Pengembangan Karir juga bernilai positif, menunjukkan hubungan positif antara Pengembangan Karir (X4) dan Turnover Intention (Y) . Peningkatan satu satuan pada Pengembangan Karir (X4) akan meningkatkan Turnover Intention (Y) sebesar 0,105 dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji T

Berdasarkan hasil olah data yang dilakukan menggunakan program aplikasi SPSS 26, maka dapat disajikan data hasil Uji T sebagai berikut:

Model	T	Sig.	Nilai T Tabel
(Constant)	1.128	270	2.060
Employee Engagement	-623	539	2.060
KepuasanKerja	163	872	2.060
Stres Kerja	7.556	0	2.060
Pengembangan Karir	467	644	2.060

Tingkat signifikan yang digunakan 5 % maka rumus yang digunakan $t_{table} = t_{(a/2;n-k-1)} = (0,025 : 51) = 2,007$. Pengambilan Keputusan dari hasil uji pada table diatas sebagai berikut:

1. Pengujian Employee Engagement (X1) Terhadap Turnover Intention (Y)
Berdasarkan Tabel 4.3 di atas hasil uji t parsial menunjukan bahwa diperoleh nilai t hitung sebesar $-623 < \text{tabel } 2,007$ dan besarnya nilai signifikansi $539 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan hasil pengujian penelitian ini menyatakan terima H_0 dan tolak H_1 , hal ini membuktikan bahwa variabel Employee Engagement

tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Turnover Intention.

2. Pengujian Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Turnover Intention (Y) Berdasarkan Tabel diatas hasil uji t pasrsial menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung sebesar $163 < \text{tabel } 2,0007$ dan besarnya nilai signifikansi $872 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian penelitian ini menyatakan terima H_0 dan tolak H_2 , hal ini membuktikan bahwa variabel Kepuasan Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Turnover Intention
3. Pengujian Kompetensi (X3) Stres Kerja (Y) Berdasarkan Tabel diatas hasil uji t parsial menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung sebesar $7.556 > \text{tabel } 2,0007$ dan besarnya nilai signifikansi $0 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian penelitian ini menyatakan tolak H_0 dan terima H_3 , hal ini membuktikan bahwa variabel Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Turnover Intention
4. Pengujian Pengembangan Karir (X4) Terhadap Turnover Intention (Y) Berdasarkan Tabel diatas hasil uji t parsial menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung sebesar $467 < \text{tabel } 2,0007$ dan besarnya nilai signifikansi $644 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian penelitian ini menyatakan terima H_0 dan tolak H_4 , hal ini membuktikan bahwa variabel Pengembangan Karir tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Turnover Intention

Uji F

Berdasarkan hasil olah data yang dilakukan menggunakan program aplikasi SPSS 26, maka dapat disajikan data hasil Uji F sebagai berikut:

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	446.953	4	111.738	17.008	.000 ^b
Residual	164.247	25	6.570		
Total	611.200	29			
a. Dependent Variable: Kinerja pegawai					
b. Predictors: (Constant), X4_PengembanganKarir, X3_StresKerja, X2_KepuasanKerja, X1_EmployeEngagement					

Berdasarkan perhitungan pada tabel 4.15 nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 dimana nilai signifikan ini jauh lebih kecil dari 0,05. Hal ini membuktikan bahwa model regresi dalam penelitian ini dinyatakan layak untuk menjelaskan pengaruh variable bebas Employe Engagement, Kepuasan kerja, Stres Kerja serta Pengembangan Karir terhadap Turnover Intention. Berdasarkan perbandingan F table terdahulu dicari nilai F table. Dimana berdasarkan table diatas maka di dapatkan nilai df1 sebesar 4 dan nilai df2 sebesar 25.

Dengan melihat table F atau menggunakan rumus pada Ms. Exel dengan mengetikan = finv (0,05;3;51) akan menghasilkan nilai F table sebesar 2.786 Hasil uji F dari table diatas diketahui bahwa F hitung yang diperoleh sebesar 17.008 nilai F hitung ini jauh lebih Kecil dari nilai F tabel yang sebesar 0,05 maka H_a diterima Hoditolak. Sehingga berdasarkan uji F dapat disimpulkan bahwa model regresi penelitian ini yaitu Employee Engagement (X1),KepuasanKerja(X2), Stres Kerja(X3), serta Pengembangan Karir (X4) secara simultan berpengaruh terhadap Turnover Intention (Y)

Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil olah data yang dilakukan menggunakan program aplikasi SPSS 26, maka dapat disajikan data hasil Koefisien Determinasi sebagai berikut:

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Rsquare	Std. Error of the Estimate
1	.855 ^a	.731	.688	2.563
a. Predictors: (Constant), X4_PengembanganKarir, X3_StresKerja, X2_Kepuasan Kerja, X1_EmployeeEngagement				

Nilai koefisien determinasi atau R^2 digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel tak bebas atau variabel terikat (Y) yaitu variabel Turnover Intention. Hasil dari perhitungan SPSS diperoleh nilai $R^2 = 0.731$ yang berarti bahwa sebesar 73,1% Turnover Intention dapat dijelaskan oleh variabel Employee Engagement (X1), Kepuasan Kerja X2), Stres Kerja (X3) serta Pengembangan Karir (X4). Sedangkan sisanya 26,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian mengenai “*Employee Engagement* (X1), Kepuasan Kerja (X2), Stres Kerja (X3), Pengembangan Karir (X4) Terhadap *Turnover Intention* (Y) pada Kepth Coffee Surabaya”. Pada bab sebelumnya, maka ditarik kesimpulannya sebagai berikut :

1. Berdasarkan penelitian yang didapatkan dari hasil uji hipotesis secara simultan (uji t) dapat diambil kesimpulan yang menunjukkan bahwa Variabel *Employee Engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada Kepth Coffee Surabaya.
2. Berdasarkan penelitian yang didapatkan dari hasil uji hipotesis Berdasarkan penenlitian yang didapatkan dari hasil uji hipotesis secara simultan (uji t) dapat

diambil kesimpulan yang menunjukkan bahwa Variabel Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada Kepth Coffee Surabaya.

3. Berdasarkan penelitian yang didapatkan dari hasil uji hipotesis Berdasarkan penelitian yang didapatkan dari hasil uji hipotesis secara simultan (uji t) dapat diambil kesimpulan yang menunjukkan bahwa Variabel Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada Kepth Coffee Surabaya.
4. Berdasarkan penelitian yang didapatkan dari hasil uji hipotesis Berdasarkan penelitian yang didapatkan dari hasil uji hipotesis secara simultan (uji t) dapat diambil kesimpulan yang menunjukkan bahwa Variabel Pengembangan Karir tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada Kepth Coffee Surabaya.
5. Berdasarkan penelitian yang didapatkan dari hasil uji hipotesis Berdasarkan penelitian yang didapatkan dari hasil uji hipotesis secara simultan (uji t) dapat diambil kesimpulan hanya Stres Kerja yang memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel *Turnover Intention*. Variabel lainnya, yaitu *Employee Engagement*, Kepuasan Kerja, dan Pengembangan Karir, tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel *Turnover Intention*

Saran

1. Mengingat Stres Kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, Diharapkan Kepth Coffee Surabaya perlu memperhatikan aspek ini secara lebih serius. Pengelolaan stres di tempat kerja dapat dilakukan melalui pelatihan manajemen stres untuk karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif dan tidak menekan.
2. Meskipun variabel *Employee Engagement* tidak menunjukkan pengaruh signifikan dalam penelitian ini. Diharapkan perusahaan tetap disarankan untuk memperkuat program keterlibatan karyawan. Hal ini bisa dilakukan dengan meningkatkan komunikasi antara manajemen dan karyawan, serta melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka.
3. Meskipun Pengembangan Karir tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, perusahaan perlu terus memberikan peluang bagi karyawan untuk berkembang. Program pelatihan dan peningkatan keterampilan, serta rencana karir yang jelas, dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Dengan demikian, karyawan merasa lebih dihargai dan memiliki prospek untuk berkembang di perusahaan.
4. Kepth Coffee Surabaya sebaiknya melakukan evaluasi secara rutin terhadap sistem kerja, manajemen, serta kebijakan perusahaan. Hal ini penting untuk

mengetahui faktor-faktor apa saja yang memengaruhi kinerja karyawan, serta untuk mencegah potensi ketidakpuasan yang dapat meningkatkan *turnover intention*.

5. Diharapkan Kepth Coffee Surabaya dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, mengurangi tingkat *Turnover Intention*, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja serta kepuasan karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Anggiani, S., Dwi A., Dian H., dan Samuel S. (2022). Peran Employee Engagement sebagai Mediasi pada Pengaruh Stres Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. 5(3). 543-555.
- Anita, M., Shirley E., Cindy D. P., & Hendra G. (2020). The Impact of Career Development, Work-Family Conflict, and Job Satisfaction on Millennials' Turnover Intention in Banking Industry. *Journal of Business Management Review*. 11(4). 224-247.
- Ayuningtias, H.G. & Fagar F. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada CV Fatih Terang Purnama). *Jurnal Mitra Manajemen*. 4(5). 831-842.
- Aziz, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Perilaku Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Perawat. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*. 9(1). 48-52
- Beno, J., Silen, A. ., & Yanti, M. (2022). Hal-hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja juga bisa dilihat melalui beberapa indikator. Menurut Luthans (2006) indikator kepuasan kerja meliputi lima hal penting. 1. Pekerjaan itu sendiri Karyawan dengan pekerjaan yang menarik dan menantang, tidak mem. *Braz Dent J.*, 33(1), 1–12.
- Bohlander, G.W. & Snell S. (2012). *Managing Human Resources*, Edisi 16. Cengage Learning.
- Fauzi, A., Wulandari, A. S., Cahyani, D. R., Nurfitri, N., Khairani, N., Deva, R., & Nursafitri, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 229-241.
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention medical representative. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 407- 428.
- Prasetyo, A. P., Martini, E., & Mawaranti, R. P. (2018). Peran Stres Kerja dan Kepuasan

Kerja Karyawan dalam Pengelolaan Tingkat Turnover Intention pada Karyawan Puskesmas Jasinga, Bogor. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(2), 165-174.

Rahman, Wali and Nas, Zekeriya. 2013. Employee Development and Turnover Intention: Theory Validation. *European Journal of Training and Development*. Vo. 37, No. 6, h:564-579.
 ISSN: 2046-9012.

Rahman, Wali and Nas, Zekeriya. 2013. Employee Development and Turnover Intention: Theory Validation. *European Journal of Training and Development*. Vo. 37, No. 6, h:564-579.
 ISSN: 2046-9012.

Sormin, Toman Romanco, Hastin Umi Anisah, Maya Sari Dewi. 2017. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Di Pt Panin Bank Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen*. Vol. 5, No.1, h: 63-72.

Syahronica, Gabriela, Moehammad Soe'oad Haka dan Ika Ruhana. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 20 No.1, h:1-6.

Saeed, Iqra, Momina Waseem, Sidra Sikander, and Muhammad Rizwan. 2014. The Relationship of Turnover Intention with Job Satisfaction, Job Performance, Leader Member Exchange, Emotional Intelligence and Organizational Commitment. *International Journal of Learning & Development*. Vol. 4, No. 2, h:242-256. ISSN: 2164-4063.

Yumna, A. B. A. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerjasebagai Variabel Intervening Di Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta. Nasution, M. I. (2017). Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention medical representative. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 407-428.