

PENGARUH WORK STRESS, JOB SATISFACTION, DAN JOB PROMOTION TERHADAP INTENSI TURNOVER PADA GRAHA GOLF SURABAYA

Kharismania

Kharismaniaa1@gmail.com

Pontjo Bambang Mahargiono

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI INDONESIA (STIESIA) SURABAYA

ABSTRACT

This research aimed to find out and analyze the effect of work stress, job satisfaction, and job promotion on the employees' turnover intention of Graha Golf Surabaya. The research was quantitative. Moreover, the population was 60 employees at Graha Golf Surabaya. The data analysis technique used multiple linear regression and determination coefficient analysis with the instrument of SPSS. The result showed that work stress had a positive and significant effect on the employees' turnover intention of Graha Golf Surabaya. Likewise, job satisfaction had a positive and significant effect on the employees' turnover intention of Graha Golf Surabaya. On the other hand, job promotion had an insignificant effect on the employees' turnover intention of Graha Golf Surabaya. In line with the research result, there were several suggestions for the management of Graha Golf Surabaya. The management should decrease work stress to create good communication among employees. Furthermore, they had to improve cooperation so that employees feel comfortable with their work. Additionally, the management should improve the employees' opportunities for promotion to the desired level. In other words, they needed to encourage the company to be fair enough in implementing promotions for its employees.

Keywords : *Work Stress, Job Satisfaction, Job Promotion, Turnover Intention*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work Stress, Job Satisfaction, Job Promotion*, dan *Intensi Turnover* terhadap Graha Golf Surabaya. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kuantitatif, analisis regresi linear berganda dan analisis koefisien determinasi dengan bantuan SPSS. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Graha Golf Surabaya yang berjumlah 60 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Work Stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Intensi Turnover* karyawan Graha Golf Surabaya. *Job Satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Intensi Turnover* karyawan Graha Golf Surabaya. *Job Promotion* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Intensi Turnover* karyawan Graha Golf Surabaya. Merujuk pada hasil penelitian ini, ada beberapa saran penelitian untuk Graha Golf Surabaya. Hendaknya Graha Golf Surabaya mengurangi stress kerja dalam hal menciptakan komunikasi dengan baik antar karyawan. Meningkatkan kerja sama dengan baik supaya karyawan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Dan meningkatkan kesempatan karyawan untuk promosi kenaikan jabatan ke jenjang yang diharapkan serta meningkatkan perusahaan untuk cukup adil dalam memberlakukan promosi jabatan karyawannya.

Kata kunci : *Work Stress, Job Satisfaction, Job Promotion, Intensi Turnover*

PENDAHULUAN

Pada era lingkungan bisnis modern seperti saat ini telah membuat banyak pemimpin perusahaan semakin menyadari bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen penting dari keberhasilan perusahaan. Kelancaran operasional perusahaan dimudahkan oleh manajemen sumber daya manusia yang efektif. Namun, pengelolaan sumber daya manusia yang tidak efektif akan menimbulkan berbagai permasalahan yang berdampak buruk bagi stabilitas perusahaan karena sumber daya manusia (SDM) memiliki kemampuan untuk menggerakkan sumber daya lainnya, maka dari itu, sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga bagi sebuah perusahaan.

Graha Golf merupakan pengembangan kondominium dengan konsep dan tema golf milik PT. Intiland Development Tbk. yang berada di tengah kawasan perumahan Graha Family, Surabaya. Sebagai pengembang terkemuka di Indonesia, PT Intiland Development Tbk. yakin bahwa Graha Golf dapat memenuhi permintaan yang terus meningkat, khususnya

di wilayah Surabaya Barat, dari individu yang mencari properti kelas atas dengan pemandangan lapangan golf. Per tahun 2021, Graha golf mempekerjakan 150 orang, yang terdiri dari 70% perempuan dan 30% laki-laki. Meskipun jumlah perempuan yang bekerja di sektor real estate lebih banyak dibandingkan laki-laki, Intiland menawarkan kesempatan yang sama bagi kedua jenis kelamin untuk meningkatkan karir mereka.

Tabel 1
Data Keluar Masuk Karyawan Graha Golf Surabaya

Tahun	Masuk	Keluar	Jumlah Karyawan
2021	3	18	150
2022	0	12	138
2023	1	3	136
Total	4	33	

Sumber : Data Sekunder, 2024

Faktor pertama yang dapat melatarbelakangi intensi *turnover* karyawan yaitu stress kerja (*work stress*). Stress kerja yang meningkat maka dapat menyebabkan munculnya keinginan karyawan untuk keluar dari tempat kerjanya (Yuda, *et al.* 2017). Stress menjadi perhatian utama karena telah menjadi bagian dari kehidupan karyawan dan sulit untuk dapat menghindari stress yang disebabkan oleh pekerjaan Udayana, *et al.* (2017). Stress kerja dapat ditandai dengan adanya penurunan konsentrasi individu dan menjadi lebih sensitif terhadap kritik, serta ketidakmampuan dalam pengambilan keputusan secara efektif Sarafino dan Smith, (2011).

Akan tetapi, pada variabel *work stres* terdapat *research gap* pada penelitian terdahulu, seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati dan Wahyuningsih, (2018), Mawadati dan Saputra, (2020) yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap intensi *turnover* karyawan. Namun, pada penelitian yang dilakukan oleh Harum, (2022) dan Pamungkas, (2022) menunjukkan bahwa stress kerja tidak berpengaruh terhadap intensi *turnover* karyawan.

Selanjutnya, terdapat faktor kepuasan kerja (*job satisfaction*) yang juga dapat melatarbelakangi intensi *turnover* karyawan. Tinggi rendahnya kepuasan kerja berkaitan dengan pemikiran untuk meninggalkan pekerjaan (Mobley, 2011). Individu yang merasakan kepuasan akan merasa nyaman berada di lingkungan tempat kerja (Sari, 2014). Manurung (2012) menyatakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan dapat menurunkan intensi *turnover* sedangkan semakin rendah kepuasan kerja pada karyawan maka akan semakin kuat dorongan untuk melakukan *turnover*.

Sementara itu, pada variabel *job satisfaction* terdapat *research gap* dari penelitian terdahulu. Seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Aisy, *et al.*, (2023) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi *turnover* karyawan. Didukung oleh beberapa penelitian yang dilakukan oleh Jaya dan Widyastini, (2021) juga Sentana dan Surya, (2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi *turnover* karyawan. Sebaliknya, terdapat beberapa penelitian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap intensi *turnover* karyawan, seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Mawadati dan Saputra, (2020) dan Kindangen, *et al.*, (2019).

Selain *work stress* dan *job satisfaction*, faktor lainnya yang dapat melatarbelakangi intensi *turnover* karyawan ialah *job promotion*. Mobley (2011) menyatakan bahwa semakin kecil angka karyawan yang dipromosikan maka akan semakin kecil peluang karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan, dengan begitu, kepuasan kerja karyawan tidak terpenuhi dan akan mempengaruhi tingkat *turnover*. Saat mempromosikan karyawan, perusahaan perlu mempertimbangkan sejumlah faktor, seperti senioritas karyawan, latar belakang pendidikan, prestasi kerja, inisiatif dan daya cipta, tingkat loyalitas, kejujuran, dan supremasi (Ardana, 2012). Setiawan, (2013) menyatakan bahwa promosi jabatan yang dilakukan oleh manajemen

perusahaan memberikan peranan penting bagi setiap karyawan, dan pada kenyataannya, setiap karyawan menjadikan promosi jabatan sebagai tujuan yang selalu dicita-citakan.

Terdapat *gap research* pada variabel *job promotion* oleh para peneliti terdahulu, seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Hendi dan Robin, (2023) dan Rosyad, (2017) yang menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh terhadap intensi *turnover* karyawan. Sebaliknya, pada penelitian yang dilakukan oleh Tarigan, (2022) dan Kurniadi, (2018) menyatakan bahwa promosi jabatan tidak berpengaruh terhadap intensi *turnover* karyawan.

Dari uraian, penjelasan, dan *research gap* diatas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah stres kerja (*work stress*), kepuasan kerja (*job satisfaction*), dan promosi jabatan (*job promotion*) berpengaruh atau tidak berpengaruh terhadap intensi *turnover* karyawan pada Graha Golf Surabaya. Maka dari itu, judul dari penelitian ini adalah "Pengaruh *Work Stress*, *Job Satisfaction*, Dan *Job Promotion* Terhadap Intensi *Turnover* Pada Graha Golf Surabaya".

Kajian empiris yang dihasilkan memunculkan hasil yang kontroversi, sehingga dapat dirumuskan masalah, yaitu: (1) Apakah *work stress* berpengaruh terhadap intensi *turnover* pada Graha Golf Surabaya?, (2) Apakah *job promotion* berpengaruh terhadap intensi *turnover* pada Graha Golf Surabaya?, (3) Apakah *job promotion* berpengaruh terhadap intensi *turnover* pada Graha Golf Surabaya?. Penelitian ini bertujuan: (1) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah *work stress* berpengaruh terhadap intensi *turnover* pada Graha Golf Surabaya, (2) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah *job satisfaction* berpengaruh terhadap intensi *turnover* pada Graha Golf Surabaya, (3) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah *job promotion* berpengaruh terhadap intensi *turnover* pada Graha Golf Surabaya.

TINJAUAN TEORITIS

Turnover Intention merupakan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari sebelumnya (Wasposito, *et al.*, 2013). Keinginan (*intention*) adalah suatu niat yang timbul dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu. Sedangkan *turnover* berarti karyawan secara sukarela berhenti dari pekerjaannya atau berpindah dari pekerjaan ke pekerjaan lain. Dengan demikian, niat berpindah (intensi *turnover*) adalah keinginan atau niat seorang karyawan untuk berhenti atau berpindah dari pekerjaan dan tempat kerjanya. (Zeffane, *et al.*, 2016).

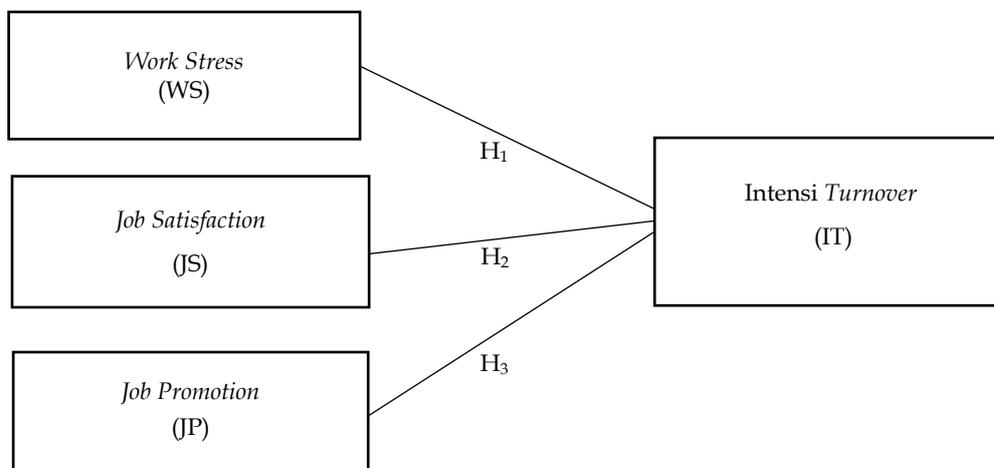
Stres adalah akibat dari setiap perilaku atau situasi lingkungan yang membebani seseorang secara psikologis atau fisik. Menurut Vijayan (2017), stres kerja merupakan akibat dari ketidaksesuaian antara kemampuan individu dengan kebutuhan dan tujuan organisasi. Menurut Fahmi (2016) mendefinisikan stres kerja sebagai situasi yang menantang diri dan jiwa seseorang melampaui batas kemampuannya, dan jika solusinya tidak terselesaikan, maka akan berdampak pada orang tersebut. Stres tidak terjadi begitu saja, namun sebab-sebab terjadinya stres biasanya ditentukan oleh faktor-faktor peristiwa yang mempengaruhi psikis seseorang, dan peristiwa tersebut terjadi di luar kemampuan orang tersebut, sehingga situasi tersebut dapat mempengaruhi jiwa seseorang. Salah satu penyebab *turnover intention* adalah stres kerja. Terdapat pengaruh positif antara stres kerja dengan niat berpindah. Angka ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja pada karyawan maka semakin tinggi pula keinginannya untuk keluar dari Perusahaan (Rismawan, *et al.*, 2014).

Kepuasan kerja adalah efektivitas atau respons emosional terhadap aspek pekerjaan yang berbeda. Perasaan karyawan yang berbeda mengenai apakah mereka menikmati pekerjaannya atau tidak. Sikap umum seseorang terhadap pekerjaan menunjukkan perbedaan antara jumlah kompensasi yang diterima karyawan dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. (Affandi, 2018:73). Handoko (2020:193) mengartikan kepuasan kerja sebagai pendapatan individu karyawan tanpa memandang apakah individu tersebut merasa puas terhadap pekerjaannya. Perasaan tersebut terlihat dari perilaku baik karyawan dalam bekerja dan dalam segala hal yang dialaminya di lingkungan kerja.

Promosi merupakan suatu langkah untuk memperluas wewenang dan tanggung jawab seorang pegawai ke jabatan yang lebih tinggi dalam organisasi, yang berdampak pada tugas, hak, status, dan peningkatan pendapatan pegawai tersebut (Hasibuan, 2002). Menurut Priansa (2016:165), promosi terjadi ketika seorang karyawan berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dari segi gaji, tanggung jawab atau tingkatan. Pergantian karyawan dapat diartikan sebagai karyawan yang mempunyai hakikat untuk keluar atau masuk organisasi atau perusahaan.

Rerangka Pemikiran

Rangka konseptual pada dasarnya ialah suatu kerangka yang mengaitkan variabel bebas (variabel independen) dengan variabel terikat (variabel dependen) dengan tujuan mengukur keterkaitan antar variabel dalam suatu penelitian. Dalam konteks ini, *Work Stress*, *Job Satisfaction*, dan *Job Promotion* dianggap sebagai variabel bebas, sementara *Intensi Turnover* dianggap sebagai variabel terikat.



Gambar 1
Rerangka Pemikiran

Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah, tujuan penelitian, dan pembahasan teori yang telah disajikan, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

Pengaruh *Work Stress* Terhadap *Intensi Turnover*

Salah satu penyebab *turnover intention* adalah stres kerja. Terdapat pengaruh positif antara stres kerja dengan niat berpindah. Angka ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja pada karyawan maka semakin tinggi pula keinginannya untuk keluar dari Perusahaan (Rismawan, et al., 2014). Chandio, et al., (2013) menyatakan bahwa stres kerja yang meningkat akan membuat karyawan ingin berhenti.

Stres kerja merupakan elemen penting yang dapat mempengaruhi niat berpindah, sebagaimana dibuktikan dengan banyaknya penelitian yang telah dilakukan sebelumnya di bidang ini. Seperti pada beberapa penelitian yang dilakukan oleh Yuda dan Ardana (2017) juga Siddiqui dan Jamil (2015) yang mengemukakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap intensi *turnover*. Hasil yang sama terdapat pada penelitian yang dilakukan oleh Chandio, et al., (2013) bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap intensi *turnover*, dimana niat untuk meninggalkan pekerjaan semakin tinggi ketika stres terkait pekerjaan semakin banyak.

H₁: *Work Stress* berpengaruh signifikan terhadap *Intensi Turnover*

Pengaruh *Job Satisfaction* Terhadap Intensi Turnover

Kepuasan kerja karyawan mempunyai dampak yang penting terhadap perusahaan. Robbins dan Judge (2008) mengemukakan bahwa pekerja yang puas akan cenderung bertahan di perusahaan dan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. Banyak indikasi, termasuk kepuasan kerja terhadap pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, supervisor, dan kepuasan kompensasi, dapat digunakan untuk mengukur seberapa puas karyawan terhadap pekerjaan mereka.

Pendapat Robbins di atas didukung oleh kajian empiris pada penelitian yang dilakukan oleh Ibrahim, *et al.*, (2016) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap intensi *turnover*. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan niat berpindah adalah bahwa niat seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya akan bergantung pada seberapa puas mereka menganggap pekerjaannya. *Turnover Intention* akan semakin rendah jika kepuasan kerja tercapai.

H₂: *Job Satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap Intensi *Turnover*

Pengaruh *Job Promotion* Terhadap Intensi Turnover

Dalam penelitiannya, Evitamala (2015) menyimpulkan bahwa promosi mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap niat berpindah. Yang lebih jelas lagi adalah ketika karyawan merasa memiliki peluang lebih tinggi untuk maju dalam perusahaan, kecil kemungkinannya mereka ingin meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang mempunyai peluang lebih kecil untuk maju lebih besar kemungkinannya untuk keluar dari perusahaan.

Sitati, *et al.* (2016) menemukan dalam penelitiannya bahwa promosi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Artinya, ketika ekspektasi dan peluang kemajuan meningkat, maka retensi karyawan juga meningkat. Sebaliknya, ketika ekspektasi dan peluang kemajuan menurun, tingkat retensi karyawan juga menurun. Hubungannya dengan intensi *turnover* adalah rendahnya tingkat retensi karyawan erat kaitannya dengan tingginya tingkat *turnover* karena karyawan tidak bertahan di perusahaan. Dampaknya, karyawan memilih berhenti dari pekerjaannya.

H₃: *Job Promotion* berpengaruh signifikan terhadap Intensi *Turnover*

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek Penelitian)

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Peneliti menggunakan penelitian kuantitatif karena penelitian ini menggunakan data yang memerlukan perhitungan dan menggunakan analisis kualitatif untuk menjelaskan data yang diperoleh agar data yang dihasilkan lebih jelas. Penelitian ini juga termasuk dalam kategori penelitian kausal. Penelitian kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain, atau pengaruh suatu variabel terhadap variabel yang lain (Umar, 2015).

Ferdinand (2013) menyatakan bahwa populasi mencakup seluruh unsur yang berupa kejadian dan peristiwa yang kemudian dikelompokkan menjadi satu, benda-benda dan orang-orang yang mempunyai kesamaan sifat yang menjadi fokus perhatian peneliti, maka sampel adalah yang menyatakan bahwa populasi adalah sebuah subset. Populasi penelitian terdiri dari seluruh tenaga Golf Graha Famili - Club House yang berjumlah 150 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah sebagian dari suatu populasi, dan sampel terdiri dari beberapa anggota populasi. Ferdinand (2013) menunjukkan bahwa dalam banyak kasus, suatu subset dipilih karena tidak mungkin mempelajari semua anggota suatu populasi dan atas dasar ini perlu dibentuk populasi yang representatif, yang disebut sampel. Dalam penelitian ini penulis

mempersempit populasi yaitu jumlah karyawan 150 karyawan dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin menurut (Sugiyono, 2011). Penelitian ini menggunakan rumus Slovin artinya dalam pengambilan sampel jumlahnya harus representative agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan, dan perhitungannya tidak memerlukan tabel ukuran sampel, melainkan menggunakan rumus dan perhitungan sederhana. Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

$$n = \frac{150}{1+150(0.1)^2} = 60 \text{ Responden}$$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Kelonggaran ketidaktelitian atau derajat toleransi : e = 0.1

Dalam Rumus Slovin ada ketentuan sebagai berikut:

a. Nilai e = 0,1 (10%) untuk populasi dalam jumlah besar

b. Nilai e = 0,2 (20%) untuk populasi dalam jumlah kecil

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang dipersiapkan sebelumnya dan kemudian diisi oleh responden. Alasan pemilihan metode survei adalah karena survei merupakan mekanisme pengumpulan data yang efisien untuk mengetahui secara pasti apa yang dibutuhkan dan bagaimana mengukur variabel penelitian. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert 5 poin dari 1 sampai 5 (Hadi, 2011). Daftar pertanyaan dalam survei ini mencakup topik terkait promosi, lingkungan kerja, niat berpindah, dan keterlibatan karyawan. Responden hanya merespons dengan menandai pilihan jawaban yang disediakan dengan tanda tertentu. Ada lima pilihan jawaban untuk survei ini:

Tabel 2
Skala Likert

No	Kategori	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2017:94)

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Sugiyono (2019) menyatakan bahwa variabel adalah suatu atribut, ciri, atau nilai dari seseorang, benda, atau aktivitas yang mempunyai variasi tertentu yang ditentukan oleh peneliti yang diteliti dan diambil kesimpulan darinya. Variabel adalah suatu konsep yang dapat berubah sewaktu-waktu karena dipengaruhi oleh peristiwa. Variabel dapat mempengaruhi analisis dan kesulitan spesifik dari penelitian. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dua variabel. Yaitu variabel bebas (x) dan variabel terikat (y).

Definisi operasional suatu variabel menunjukkan kehati-hatian apa yang harus diambil untuk mengukur variabel atau konsep dan menguji integritasnya. Dapat disimpulkan bahwa variabel dapat diukur, dievaluasi dan ditentukan variabel mana yang digunakan dalam penelitian. Tujuan adalah untuk memfasilitasi penerapan dan pengembangan variabel-variabel tersebut dan untuk menjelaskan proses analisis yang dapat digunakan untuk menentukan jenis indikator dan skala terkait setiap variabel dalam penelitian.

Variabel Independen

Work stress merupakan keadaan yang terjadi ketika pegawai Golf Graha Famili – Club House dihadapkan oleh peluang promosi jabatan terhadap perkembangan karyawan ke posisi karier yang tinggi dan tantangan yang dapat memberikan ketegangan disertai perubahan perilaku. Stres adalah akibat dari setiap perilaku atau situasi lingkungan yang membebani seseorang secara psikologis atau fisik. Kegagalan dalam mengelola stres dengan baik biasanya menghalangi orang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik eksternal maupun internal. Adapun beberapa indikator *work stress* menurut Robbins dan Judge (2013) dalam bekerja yaitu : Ambiguitas Peran, Konflik Peran dan Tuntutan antar pribadi.

Job satisfaction adalah sikap (positif) karyawan Golf Graha Famili – Club House terhadap pekerjaannya dan diperoleh dari evaluasinya terhadap situasi kerjanya. Pengakuan ini dapat dilakukan atas pekerjaan seseorang dan dilakukan sebagai ungkapan rasa syukur atas pencapaian salah satu nilai utama pekerjaan tersebut. Adapun beberapa indikator kepuasan kerja menurut Afandi (2021) dalam bekerja yaitu : pekerjaan, upah, supervisor dan rekan kerja.

Job promotion adalah kemajuan seorang karyawan Golf Graha Famili – Club House ke posisi karir dengan tanggung jawab yang lebih besar dan pendapatan yang lebih tinggi dalam suatu organisasi. Untuk kepuasan dan kebanggaan pribadi karena status sosial yang lebih tinggi dan pendapatan yang lebih tinggi. Mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras, lebih disiplin, dan meningkatkan kinerjanya. Adapun beberapa indikator promosi jabatan menurut Zainudin (2019) dalam bekerja yaitu : kesempatan, kemampuan, keadilan dan prosedur.

Variabel Dependen

Intensi *turnover* adalah kecenderungan atau niat karyawan Golf Graha Famili – Club House untuk berhenti dari suatu pekerjaan. Niat untuk berubah mengacu pada keinginan seseorang untuk berhenti dari pekerjaannya dan mencari alternatif pekerjaan lain. Keinginan untuk berganti pekerjaan merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Adapun beberapa indikator intensi *turnover* menurut Sopiah dan Sangadji (2018) dalam bekerja yaitu : meningkatnya tingkat absensi, timbul rasa jenuh dalam bekerja, meningkatnya pelanggaran tata tertib yang dilakukan oleh karyawan, protes terhadap kebijakan perusahaan kepada pimpinan dan perilaku yang mulai berubah.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah cara mengolah, mengevaluasi, dan mengubah data mentah menjadi data yang dapat digunakan untuk mengambil keputusan yang baik. Hal ini juga dapat diartikan sebagai proses analitis untuk menemukan solusi dan jawaban dari penelitian (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik analisis data kuantitatif, teknik yang menggunakan metode statistik untuk menguji dan mengukur secara numerik.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk memberikan informasi tentang ciri atau karakteristik variabel-variabel penelitian yang utama. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2018). Statistik deskriptif dalam penelitian ini digambarkan oleh demografi responden.

Uji Instrumen

Sugiyono (2019) menjelaskan validitas adalah alat yang dapat digunakan untuk mengukur antara data yang terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan peneliti. Untuk menentukan layak tidaknya suatu item, uji signifikansi koefisien korelasi pada tingkat signifikansi $\leq 0,05$. Dengan kata lain, item yang mempunyai korelasi signifikan dengan skor total dapat dikatakan valid. Apabila r hitung lebih besar dari signifikansi pada tabel dan nilainya positif maka unsur tersebut dinyatakan valid.

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang dapat mengukur sasaran yang sama berulang kali dan memberikan data yang sama (Sugiyono, 2019). Uji reliabilitas digunakan sebagai alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator variabel konstruk. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila tanggapan seseorang terhadap suatu pernyataan bersifat konsisten atau stabil sepanjang waktu. Reliabilitas kuesioner ini diuji dengan menggunakan teknik *Cronbach alpha*. *Cronbach's alpha* dapat diterima jika lebih besar dari 0,6. Semakin dekat *alpha Cronbach* ke 1, semakin dapat diandalkan konsistensi internal.

Uji Regresi Linier Berganda

Sugiyono (2019:275) menyatakan bahwa analisis regresi linear berganda digunakan dalam sebuah penelitian untuk meneliti bagaimana keadaan naik atau menurunnya variabel terikat jika variabel bebas terdapat dua atau lebih sebagai prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Analisis regresi linear bergandaini dapat dilakukan jika jumlah variabel bebas memenuhi syarat, yaitu satu. Teknik analisis regresi linear berganda yang digunakan peneliti dalam penelitian kali ini yaitu melihat pengaruh antar variabel bebas (WS), (JS) dan (JP) terhadap variabel terikat (IT) dengan metode persamaan sebagai berikut :

$$IT = \alpha + \beta_1SK + \beta_2KK + \beta_3PJ + e$$

Keterangan :

IT : Intensi *Turnover*

a : Konstanta

β_1 - β_2 : Koefisien regresi yang akan diuji

WS : *Work Stress*

JS : *Job Satisfaction*

JP : *Job Promotion*

e : Standart Error

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik digunakan untuk mengidentifikasi apakah terdapat penyimpangan dari asumsi klasik pada persamaan regresi sederhana yang diterapkan dalam pengujian ini, melibatkan:

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah suatu variabel perancu atau variabel residu mempunyai distribusi normal dalam suatu model regresi (Ghozali 2018:161). Seperti diketahui, uji t dan uji F mengasumsikan nilai residu mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar, uji statistik menjadi tidak valid jika ukuran sampelnya kecil Ada dua cara untuk menentukan apakah residu berdistribusi normal: analisis grafis dan uji statistik. Ada dua dasar untuk pengambilan keputusan yang bisa digunakan yaitu : (1) Model regresi memenuhi asumsi normalitas jika data menyebar di sekitar diagonal dan mengikuti arah diagonal atau jika histogram menunjukkan pola distribusi normal. (2) Jika data jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah diagonal, atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Untuk kriteria satu sampel uji *Kolmogorov-Smirnov*, hasil yang signifikan menunjukkan bahwa kriteria dasar pengambilan keputusan diperhitungkan, antara lain : (a) Apabila jika nilai signifikan pada tabel $\leq 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal. (b) Apabila jika nilai signifikan pada tabel $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi tidak normal.

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas). Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi korelasi antara variabel independen dan bebas dari gejala multikolinearitas. Mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinearitas yaitu dengan melihat besaran dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan juga nilai *Tolerance*. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya gejala multikolinearitas yaitu adalah nilai $VIF < 10,00$ dan nilai $Tolerance > 0,10$ (Ghozali, 2018:107).

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketimpangan varians dalam model regresi antara residu observasi yang satu dengan observasi yang lain (Ghozali, 2018: 120). Pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED yaitu melihat apakah terdapat pola tertentu. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut: (1) Pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola teratur tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit), menunjukkan bahwa sedang terjadi heteroskedastisitas. (2) Apabila tidak terdapat pola yang jelas dan titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018: 137-138). Ada cara lain untuk meningkatkan uji park. Dengan kata lain, jika nilai signifikansi variabel independen lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi penelitian ini tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model (*Goodness Of Fit*)

Uji kecocokan model (*Goodness of fit*) merupakan pengujian kesesuaian antara hasil pengamatan tertentu (frekuensi pengamatan) dengan frekuensi yang diharapkan berdasarkan nilai teoritisnya (frekuensi teoritis).

Uji F digunakan untuk mengevaluasi kecocokan atau kelayakan model regresi berganda dalam mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji ini memungkinkan penilaian terhadap apakah model regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian tersebut memenuhi standar kelayakan. Dengan tingkat kepercayaan 95% atau taraf signifikansi sebesar 5%, model penelitian dianggap layak atau tidak layak berdasarkan kriteria tertentu: a) Apabila nilai signifikan $\leq 0,05$, model regresi dianggap layak digunakan; b) Apabila nilai signifikan $> 0,05$, model regresi dianggap tidak layak digunakan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2) pada dasarnya digunakan untuk mengukur sejauh mana model mampu menjelaskan variasi dari variabel dependen. Koefisien determinasi memiliki rentang nilai antara nol dan satu. Nilai R^2 yang rendah menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Di sisi lain, nilai R^2 yang mendekati satu menandakan bahwa variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Uji t (Uji Parsial) digunakan untuk menilai pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai yang tercantum dalam tabel distribusi (Ghozali, 2013:99). Uji t dalam penelitian ini akan membantu peneliti dalam mengevaluasi dampak variabel bebas secara individual, dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$: a) Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka hipotesis ditolak; b) Jika nilai signifikansi $\leq 0,05$, maka hipotesis diterima.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Uji Validitas

Tabel 3
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R Hitung	Sig.	Keterangan
Work Stress (WS)	WS1	0,913	0,000	Valid
	WS2	0,755	0,000	Valid
	WS3	0,872	0,000	Valid
Job Satisfaction (JS)	JS1	0,765	0,000	Valid
	JS2	0,552	0,000	Valid
	JS3	0,675	0,000	Valid
	JS4	0,501	0,000	Valid
Job Promotion (JP)	JP1	0,801	0,000	Valid
	JP2	0,676	0,000	Valid
	JP3	0,817	0,000	Valid
	JP4	0,854	0,000	Valid
Intensi Turnover (IT)	IT1	0,908	0,000	Valid
	IT2	0,859	0,000	Valid
	IT3	0,946	0,000	Valid
	IT4	0,727	0,000	Valid
	IT5	0,907	0,000	Valid

Sumber: Data Primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan hasil yang diperoleh melalui uji validitas yang telah ditunjukkan pada tabel 3, diperoleh semua butir pernyataan memiliki nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05 (5%) maka semua butir pernyataan dinyatakan valid. Hal ini menunjukkan bahwa semua pernyataan yang mengukur variabel terikat yaitu Intensi Turnover (IT) dan variabel bebas yaitu Work Stress (WS), Job Satisfaction (JS), dan Job Promotion (JP) dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan cara yang digunakan untuk mengetahui seberapa baik hasil pengukuran yang digunakan lebih dari satu kali untuk pengukuran terhadap objek yang sama. Untuk dapat menilai reliabel atau tidaknya suatu alat ukur, peneliti menggunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas Cronbach Alpha. Jika Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6 maka dapat dinyatakan reliabel. Berikut tabel hasil uji reliabilitas yang diperoleh dari 4 variabel yang digunakan dalam penelitian, yaitu : Work Stress (WS), Job Satisfaction (JS), Job Promotion (JP), dan Intensi Turnover (IT).

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Work Stress (WS)	0,807	Reliabel
Job Satisfaction (JS)	0,756	Reliabel
Job Promotion (JP)	0,797	Reliabel
Intensi Turnover (IT)	0,921	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Dengan hasil uji reliabilitas pada tabel 4 yang menunjukkan bahwa hasil masing-masing variabel memperoleh nilai Cronbach Alpha $\geq 0,6$. Dengan demikian seluruh pernyataan dari semua variabel dinyatakan reliabel serta dapat digunakan sebagai alat ukur variabel terikat Intensi Turnover (IT) dan variabel bebas Work Stress (WS), Job Satisfaction (JS), dan Job Promotion (JP).

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1,445	1,093		1,321	,192
Work Stress (WS)	,756	,094	,748	8,030	,000
Job Satisfaction (JS)	,668	,290	,230	2,306	,025
Job Promotion (JP)	-,293	,226	-,138	-1,300	,199

Dependent Variable: Intensi Turnover

Sumber: Data Primer, 2024 (diolah)

Tabel 5 menunjukkan dengan hasil regresi linier berganda sebagai berikut :
 $IT = 1,445 + 0,756 WS + 0,668 JS - 0,293 JP + e$. $\alpha = 1,445$ artinya apabila *Work Stress*, *Job Satisfaction*, dan *Job Promotion* sebesar 0, maka Intensi *Turnover* sebesar 1,445; (1) $\beta_1 = 0,756$ artinya bila diasumsikan variabel *Work Stress* mengalami peningkatan. Maka dapat memberikan efek peningkatan terhadap Intensi *Turnover* sebesar 0,756 variansi dengan signifikansi 0,000; (2) $\beta_2 = 0,668$ artinya apabila diasumsikan variabel *Job Satisfaction* mengalami peningkatan. Maka dapat memberikan efek peningkatan terhadap Intensi *Turnover* sebesar 0,668 variansi dengan signifikansi 0,025; (3) $\beta_3 = - 0,293$ artinya apabila diasumsikan variabel *Job Promotion* mengalami penurunan. Maka dapat memberikan efek peningkatan terhadap Intensi *Turnover* sebesar 0,293 variansi dengan signifikansi 0,199

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan alat ukur SPSS memperoleh hasil pada tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

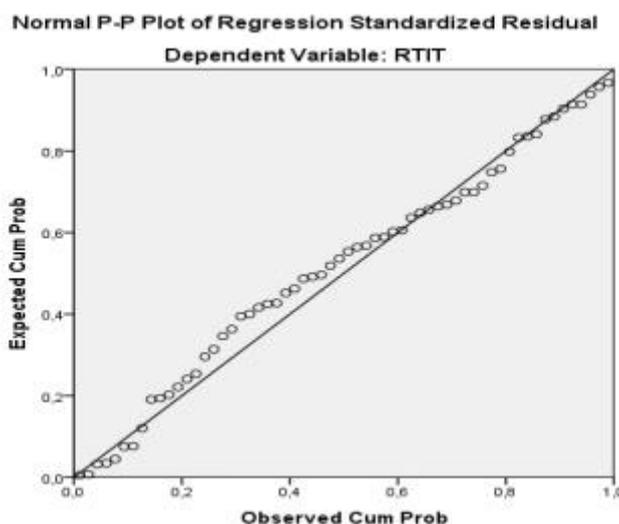
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,73435891
	Absolute	0,092
Most Extreme Differences	Positive	0,047
	Negative	-0,092
Kolmogorov-Smirnov Z		0,712
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,691

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov pada tabel 6 diperoleh nilai signifikansi $0,691 = 69,1\% \geq 5\%$. Hal ini menunjukkan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini berdistribusi normal.



Gambar 2
Hasil Grafik P-Plot
Sumber : Data diolah Peneliti, 2024

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan penyebaran titik-titik pada grafik *Norma Probability Plot* (P-Plot) serta menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Ada dua dasar yang digunakan untuk pengambilan keputusan yaitu : (1) Jika data dapat menyebar di sekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas; (2) Jika data jauh dari diagonal serta tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 7
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistic		Kesimpulan
	Tolerance	VIF	
<i>Work Stress</i> (WS)	,835	1,198	Tidak Ada Multikolinearitas
<i>Job Satisfaction</i> (JS)	,725	1,380	Tidak Ada Multikolinearitas
<i>Job Promotion</i> (JP)	,640	1,561	Tidak Ada Multikolinearitas

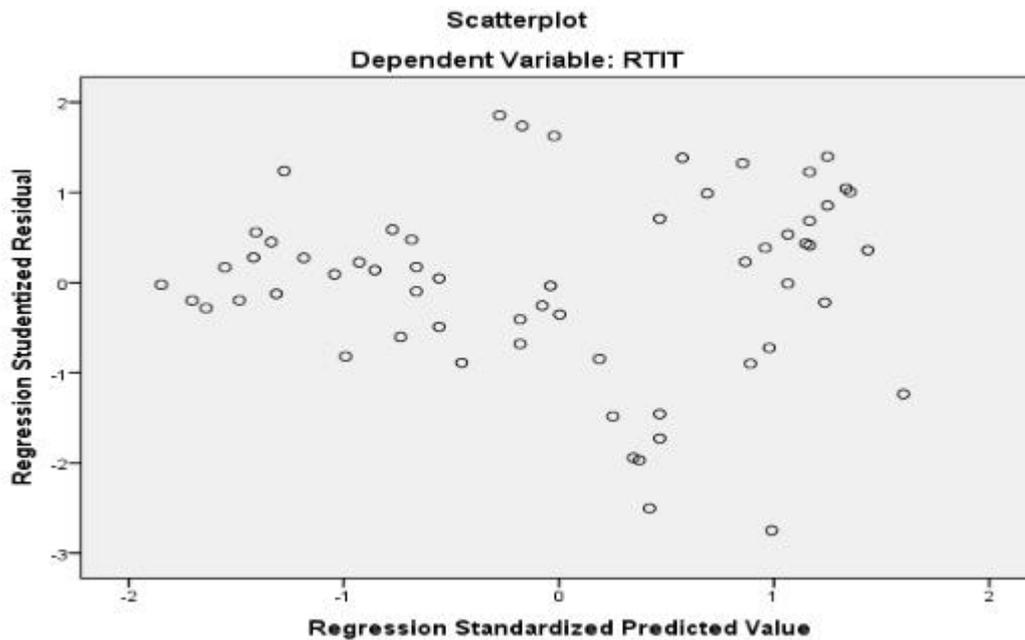
Sumber: Data Primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 7 diperoleh nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor <10,00 artinya tidak terjadi multikolinieritas. Dengan demikian variabel *Work Stress* (WS), *Job Satisfaction* (JP), dan *Job Promotion* (JP) bebas dari multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Salah satu persyaratan dalam model uji regresi adalah tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Gejala heteroskedastisitas ini akan berakibat pada sebuah keraguan yaitu ketidakakuratan pada suatu hasil analisis regresi yang dilakukan. Tidak terjadi gejala atau masalah heteroskedastisitas jika : (1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau sekitar angka 0; (2) Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja; (3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan

melebar Kembali; (4) Penyebaran titik-titik data tidak berpola. Dalam penelitian kali ini diperoleh hasil uji Heteroskedastisitas sebagai berikut



Gambar 3
Grafik Scatterplot Heteroskedastisitas
Sumber: Data Primer, 2024 (diolah)

Uji F

Uji F dalam analisis regresi linear berganda bertujuan untuk menguji apakah ketepatan model regresi layak digunakan untuk menaksir suatu nilai aktual. Kriteria pengambilan uji F adalah nilai dengan signifikansi < 0,05 maka model regresi dapat dipergunakan (layak).

Tabel 8
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	46,686	3	15,562	27,390	0,000 ^b
	Residual	31,818	56	,568		
	Total	78,504	59			

a. Dependent Variable: RTIT

b. Predictors: (Constant), RTJP, RTWS, RTJS

Sumber: Data Primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 8, dapat diperoleh bahwa nilai signifikansi 0,000 < 0,05.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (*R Square*) merupakan sumbangan pengaruh yang diberikan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi (*R Square*) berguna untuk memprediksi dan melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Tabel 9
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,771 ^a	,595	,573	,75377

a. Predictors: (Constant), RTJP, RTWS, RTJS

b. Dependent Variable: RTIT

Sumber: Data Primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 9 diperoleh nilai koefisien determinasi berganda (R²) sebesar 0,595 yang artinya kontribusi pengaruh yang diberikan variabel bebas *Work Stress* (WS), *Job Satisfaction* (JS), dan *Job Promotion* (JP) secara bersama-sama terhadap variabel terikat Intensi *Turnover* (IT) sebesar 59,5%, sedangkan sisanya 40,5%, dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan pada penelitian ini.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis adalah uji yang digunakan untuk mengidentifikasi apakah tiap variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan. Dasar pengambilan keputusan dalam uji t adalah nilai signifikan < 0,05, maka terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat

Tabel 10
Hasil Uji t

Model	Coefficients		Keterangan
	t	Sig.	
WS	8,030	0,000	Signifikan
JS	2,306	0,025	Signifikan
JP	-1,300	0,199	Tidak Signifikan

Dependent Variable: RTIT

Sumber: Data Primer, 2024 (diolah)

Pada tabel 10, menunjukkan bahwa perhitungan uji t tiga variabel bebas yaitu *Work Stress* (WS), *Job Satisfaction* (JS), dan *Job Promotion* (JP) dapat diuraikan sebagai berikut: (1) Variabel *Work Stress* (WS) memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Apabila variabel independen memiliki nilai signifikansi $0,000 \leq 0,05$ maka dapat dinyatakan terdapat pengaruh yang signifikan variabel *work stress* terhadap intensi *turnover*; (2) Variabel *Work Stress* (WS) memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Apabila variabel independen memiliki nilai signifikansi $0,000 \leq 0,05$ maka dapat dinyatakan terdapat pengaruh yang signifikan variabel *work stress* terhadap intensi *turnover*; (3) Variabel *Job Promotion* (JP) memperoleh nilai signifikansi 0,199. Apabila variabel independen memiliki nilai signifikansi $0,199 \geq 0,05$ maka dapat dinyatakan tidak memiliki pengaruh signifikan variabel *Job Promotion* terhadap Intensi *Turnover*.

PEMBAHASAN

Work Stress Berpengaruh Signifikan Terhadap Intensi *Turnover*

Peneliti mendapatkan hasil pada uji hipotesis nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian *Work Stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Intensi *Turnover*. *Work Stress* memiliki pengaruh kurang mengetahui dengan jelas tanggung jawab yang ditetapkan dalam perusahaan. Semakin tinggi *work stress* semakin tinggi intensi *turnover* karyawan Graha Golf Surabaya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mawadati dan Saputra (2020) dan Kurniadi (2018) yang menyatakan bahwa *Work Stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Intensi *Turnover*. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan

penelitian yang dilakukan oleh Harum (2022) yang menyatakan bahwa *Work Stress* tidak berpengaruh terhadap Intensi *Turnover*.

Beberapa faktor yang mempengaruhi intensi turnover yaitu, variabel pribadi, variabel organisasional, dan variabel situasional yang terdiri dari, kepuasan kerja, usia, jenis kelamin, pendidikan, lamanya bekerja, pelatihan kerja, profesionalisme, gaji, kesempatan promosi, sejauh mana kerja dalam suatu jabatan menjadi rutinitas.

Work Stress sangat berdampak buruk bagi perusahaan, karena jika karyawan mengalami stres kerja maka pekerjaan karyawan dapat terhambat dan produktivitas akan menurun. Hendaknya Graha Golf Surabaya mencari solusi untuk masalah yang ditetapkan perusahaan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pengaruh *Work Stress* terhadap Intensi *Turnover* adalah tinggi rendahnya tingkat stres kerja karyawan yang dirasakan akan mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Apabila stres kerja meningkat maka Intensi *Turnover* akan lebih tinggi.

Job Satisfaction Berpengaruh Signifikan Terhadap Intensi Turnover

Peneliti mendapatkan hasil pada uji hipotesis nilai signifikansi sebesar 0,025 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian *Job Satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Intensi *Turnover*. *Job Satisfaction* memiliki pengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja responden. Semakin tinggi *Job Satisfaction* semakin tinggi Intensi *Turnover* karyawan Graha Golf Surabaya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jaya dan Widyastini (2021) dan Sentana dan Surya (2017) yang menyatakan bahwa *Job Satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Intensi *Turnover*. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kindangen dan Taroteh (2019) yang menyatakan bahwa *Job Satisfaction* tidak berpengaruh signifikan terhadap Intensi *Turnover*.

Job satisfaction merupakan hal yang sangat penting bagi Graha Golf Surabaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hendaknya Graha Golf Surabaya mampu menciptakan rekan kerja yang dapat diajak bekerja sama dengan baik. *Job Satisfaction* berkaitan dengan gaji, pekerjaan, promosi, pengawas kerja, serta rekan atau hubungan kerja.

Job Satisfaction pada Graha Golf Surabaya sudah baik dalam memberikan posisi yang nyaman kepada karyawan, memberikan upah yang sesuai, merasa senang dan nyaman dengan atasan dan rekan kerja dapat diajak bekerja sama dengan baik. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pengaruh *Job Satisfaction* terhadap Intensi *Turnover* adalah tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan yang dirasakan akan mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Apabila kepuasan kerja tercapai maka Intensi *Turnover* akan lebih tinggi.

Job Promotion Berpengaruh Negatif Dan Tidak Signifikan Terhadap Intensi Turnover

Peneliti mendapatkan hasil pada uji hipotesis nilai signifikansi 0,199 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian *Job Promotion* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Intensi *Turnover*. *Job Promotion* memiliki pengaruh memberikan promosi kenaikan jabatan untuk karyawannya dan cukup adil dalam memberlakukan promosi jabatan karyawannya. Semakin tinggi *Job Promotion* semakin rendah intensi *Turnover* karyawan Graha Golf Surabaya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tarigan dan Efriyuni (2022) yang menyatakan bahwa *Job Promotion* tidak berpengaruh signifikan. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rosyad (2017) dan Hendi dan Robin (2023) yang menyatakan bahwa *Job Promotion* berpengaruh signifikan terhadap Intensi *Turnover*.

Job Promotion merupakan hal yang sangat penting bagi Graha Golf Surabaya untuk ke jenjang jabatan yang diharapkan karyawan. *Job Promotion* tidak memiliki pengaruh terhadap Intensi *Turnover* karena pada Graha Golf Surabaya terdapat banyak karyawan tidak tetap atau

freelance sehingga tidak adanya kesempatan promosi jabatan. Promosi jabatan meliputi, promosi sementara, promosi tetap, promosi kecil dan promosi kering.

Job Promotion pada Graha Golf Surabaya belum menciptakan promosi jabatan bagi karyawan yang bukan pegawai tetap atau karyawan yang belum terikat kontrak karena karyawan bersifat sementara yang dibutuhkan ketika perusahaan membutuhkan karyawan tambahan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pengaruh *Job Promotion* terhadap Intensi *Turnover* adalah tinggi rendahnya tingkat jabatan yang diharapkan karyawan. Serta dirasakan akan mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian serta pembahasan yang telah dijabarkan di atas terkait dengan pengaruh *Work Stress*, *Job Satisfaction*, dan *Job Promotion* terhadap Intensi *Turnover* pada Graha Golf Surabaya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut : (1) *Work Stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Intensi *Turnover* pada Graha Golf Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan yang memberikan tekanan pada karyawannya bisa menimbulkan *work stress* yang dirasakan oleh karyawannya yang akan membuat karyawan tersebut merasa tertekan dan berkeinginan untuk pergi dari pekerjaan atau tempat kerjanya dan mencari pekerjaan atau tempat kerja lain yang lebih baik; (2) *Job Satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Intensi *Turnover* pada Graha Golf Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki *job satisfaction* yang rendah yang disebabkan oleh kurangnya kenyamanan dan kepuasan di pekerjaan atau tempat kerjanya akan membuat karyawan tersebut mempunyai keinginan untuk keluar dari pekerjaan atau tempat kerjanya dan mencari pekerjaan atau tempat kerja lain yang dirasa dapat memberikan kenyamanan dan kepuasan terhadap karyawan tersebut; (3) *Job Promotion* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Intensi *Turnover* pada Graha Golf Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa *Job Promotion* tidak memiliki pengaruh terhadap Intensi *Turnover* karena pada Graha Golf Surabaya terdapat banyak karyawan tidak tetap atau *freelance* sehingga tidak adanya kesempatan promosi jabatan karena karyawan hanya bersifat sementara dan tidak terikat kontrak sehingga karyawan hanya dibutuhkan ketika perusahaan menginginkan karyawan tambahan agar pekerjaan karyawan dapat berjalan dengan baik.

Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian yang telah dilakukan, peneliti menyadari masih ada keterbatasan saat melaksanakan dan menyusun hasil penelitian, yaitu antara lain : (1) Penelitian menggunakan kuesioner yang disebarakan melalui *gform* yang mengakibatkan responden tidak dapat memberikan pendapat rinci yang dialami responden; (2) Kurangnya pemahaman responden untuk memahami pernyataan pada kuesioner dan kejujuran responden dalam mengisi kuesioner sehingga terdapat kemungkinan hasil yang diperoleh di luar prediksi peneliti; (3) Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel independen yaitu *work stress*, *job satisfaction*, dan *job promotion* untuk menjelaskan variabel dependen yaitu intensi *turnover*.

Saran

Adapun beberapa saran peneliti setelah melaksanakan serta menyusun penelitian ini sebagai berikut : (1) Diharapkan Graha Golf Surabaya lebih memperhatikan komunikasi dengan atasan maupun sesama rekan kerja sehingga dapat tercipta *work stress* yang rendah; (2) Diharapkan Graha Golf Surabaya lebih memberikan upah yang sesuai dengan yang karyawan butuhkan sehingga membuat karyawannya merasakan *job satisfaction* yang tinggi; (3) Diharapkan Graha Golf Surabaya untuk cukup adil dalam memberlakukan *job promotion* karyawannya sehingga karyawan merasa layak untuk dipromosikan ke posisi yang lebih tinggi dari sebelumnya sesuai jenjang pendidikan dan kemampuannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisy, R. et al., 2023. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Karyawan diIndonesia. *GEMILANG: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 3(3), pp. 99-121.
- Ardana, K., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Hasibuan, M. S., 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendi dan Robin, 2023. The Effect Of Organizational Culture And Position Promotion On Employee Turnover Intention In PT. Petro Anugerah Dinamika. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(1), pp. 71-78.
- Jaya, I. dan N. Widyastini, 2021. *PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN BAGIAN MARKETING PT RADITYA DEWATA PERKASA CABANG SINGARAJA*. Skripsi ed. Bali: UNDIKSHA REPOSITORY.
- Kindangen, C. C., Adolfini dan Taroreh, R. N., 2019. *PENGARUH KEPUASAAN KERJA, PROMOSI JABATAN DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA SUTANRAJA HOTEL AMURANG*. *Jurnal EMBA*, 7(3), pp. 3837-3846.
- Kurniadi, L., 2018. *Pengaruh Promosi Jabatan Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Komitmen Sebagai Variabel Intervening Pada Perawat di Rumah Sakit Panti Nugroho Pakem Sleman*. skripsi ed. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.
- Manurung, M. T., 2012. *Analisis pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan (Studi pada Stikes Widya Husada Semarang)*. Semarang: Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Mawadati, D. dan Saputra, A. R. P., 2020. Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan. *JURNAL EKONOMI MANAJEMEN DAN AKUNTANSI*, 22(1), pp. 18-26.
- Mobley, W. H., 2011. *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Alih Bahasa; Nurul Imam ed. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Pamungkas, K. C., 2022. *PENGARUH STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION DIMEDIASI JOB EMBEDDEDNESS DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA CV FILO COMPANY, KLATEN*. Skripsi ed. Yogyakarta: Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Yogyakarta.
- Rahmawati, M. dan Wahyuningsih, S., 2018. *PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, STRESS KERJA DAN CAREER GROWTH TERHADAP INTENSI TURNOVER KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. KINI JAYA INDAH)*. *Fokus Ekonomi*, 13(1), pp. 102-121.
- Rismawan, P. A. E., Supartha, W. G. dan Yasa, N. N. K., 2014. Peran Mediasi Komitmen Organisasional pada Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Intensi Keluar Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 8(3), pp. 424-441.
- Rosyad, C., 2017. *PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PT. CIPTA SARINA VIDI*. Skripsi ed. Yogyakarta: ePrints@UNY.
- Sarafino, E. dan Smith, T., 2011. *Health Psychology Biopsychosocial Interactions: 7th Edition*. United States: John Willey dan Sons, Inc.
- Sentana, I. K. A. D. dan Surya, I. B. K., 2017. *PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP TURNOVER INTENTION*. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(10), pp. 5232-5261.
- Setiawan, W. dan S., 2013. Pengaruh Kompensasi Finansial, Promosi Jabatan, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Parigata Resort and SPA Sanur-Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, p. 2(7).

- Tarigan, E. B., 2022. *Pengaruh Peluang Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention (Studi pada Karyawan Minimarket Alfamart Kabanjahe)*. Skripsi ed. Salatiga: Universitas Kristen Satya Wacana Institutional Repository.
- Udayana, P., 2017. Pengaruh Stress Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention di Simpang Inn Hotel Kuta. *E-Jurnal Manajemen Unud*, pp. 6(12):6734-42.
- Vijayan, M., 2017. . "Impact Of Job Stress On Employees' Job Perfomance In Aavin, Coimbatore". *Jurnal of Organisation dan Human Behaviour*, Volume 6.
- Waspodo, Agung, A. W. S., Handayani, N. K. dan Paramita, W., 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Unitex di Bogor. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 4(1), pp. 97-115.
- Yuda, I. dan Ardana, I. K., 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(10), pp. 5319-5347.