

PENGARUH IKLIM ORGANISASI, PROMOSI JABATAN DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN DIVISI FOOD & BEVERAGE PADA THE LEGIAN SEMINYAK

Luh Gede Rosita Febrianti^{1*} | Ni Made Dwi Puspitawati² | Ni Luh Gede Putu Purnawanti³

^{1,2,3}Universitas Mahasaraswati Denpasar

*korespondensi: rositafebriantio@gmail.com

Abstract: Pengetatan persaingan bisnis menuntut pengelolaan SDM yang efektif untuk menjaga keberlanjutan organisasi. Penelitian ini menguji pengaruh stres kerja, kemajuan karier, dan iklim organisasi terhadap turnover intention karyawan Divisi Food & Beverage The Legian Seminyak. Seluruh populasi sebanyak 97 karyawan dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara, dan observasi, lalu dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan SPSS v25. Hasil menunjukkan bahwa (1) stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, menandakan semakin tinggi tingkat stres, semakin besar kecenderungan karyawan untuk keluar; (2) kemajuan karier berpengaruh negatif dan signifikan, sehingga peluang promosi dan kejelasan jalur karier menurunkan niat berpindah; dan (3) iklim organisasi berpengaruh negatif dan signifikan, sehingga suasana kerja yang kondusif menekan keinginan meninggalkan organisasi. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan faktor psikososial dan struktural di tempat kerja terutama pengendalian sumber stres, penataan jalur karier, serta penguatan iklim organisasi untuk mempertahankan karyawan pada unit operasional layanan seperti divisi makanan dan minuman.

Kata kunci: iklim organisasi, promosi jabatan, stres kerja, turnover intention

PENDAHULUAN

Di tengah perkembangan globalisasi dan kompetisi dunia usaha yang tinggi, sumber daya manusia menjadi faktor krusial bagi kelangsungan hidup perusahaan. Setiap perusahaan perlu meningkatkan produktivitas, strategi, dan ekonomi seimbang untuk mencapai tujuan. Pengelolaan SDM yang terampil dan berkualitas adalah kunci untuk hasil maksimal, karena SDM merupakan aset terpenting perusahaan. Keberhasilan perusahaan bergantung pada pengelolaan dan pengembangan SDM yang baik (Mamik, 2019:28).

Tujuan perusahaan tercapai jika sumber daya manusia (SDM) berperan sebagai pengatur, penyusun strategi, dan penggerak (Sulistyawati & Prabowo, 2022). SDM adalah bagian penting dari bisnis yang berkontribusi secara signifikan terhadap pertumbuhannya dan membantu mencapai tujuannya melalui persiapan dan pemikiran



Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam mencapai tujuan efektif dan efisien dimulai dengan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengaturan SDM di perusahaan (Samsuni, 2023). Peran ini meliputi perekrutan, seleksi, pelatihan, evaluasi kinerja, perencanaan karir, pemecatan, dan hubungan kerja. Karyawan idealnya harus tetap bekerja sampai mereka pensiun, tetapi beberapa memilih untuk keluar atas kemauan mereka sendiri, sebuah praktik yang disebut sebagai turnover intention (Adiyanti & Kusumah, 2023).

Turnover intention merugikan perusahaan karena hilangnya talenta berbakat (Khanin, 2019). Margareta dan Riana (2020) mendefinisikan *turnover intention* sebagai kemauan karyawan keluar dengan sukarela sehingga berdampak pada tingginya biaya SDM. Setiap perusahaan mengalami turnover, namun tingkatannya perlu diperhatikan, apakah tinggi, stabil, atau rendah. Tingkat turnover yang tinggi meningkatkan biaya, baik untuk pelatihan yang telah diinvestasikan maupun rekrutmen. Meski turnover wajar dalam dinamika organisasi, tingginya turnover intention menjadi masalah serius yang harus diatasi perusahaan.

Turnover intention dipengaruhi oleh iklim organisasi (Hidayat, 2021). Iklim organisasi didefinisikan sebagai bagaimana individu atau kelompok mempersepsi lingkungan internal perusahaan yang mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja anggota (Wirawan, 2019). Melalui interaksi ini, karyawan membentuk persepsi tentang iklim organisasi. Organisasi yang membangun nilai-nilai kebersamaan, kejujuran, dan penghargaan dengan menjadikan lingkungan nyaman di tempat kerja, meningkatkan loyalitas serta mengurangi niat karyawan untuk melepaskan perusahaan (Hutmoko, 2020).

Terdapatnya promosi jabatan ialah faktor pendorong fatal untuk karyawan beralih pekerjaan atau memundurkan diri (Anjani et al., 2023). Hal ini merupakan pengalihan karyawan ke jabatan lebih tinggi dengan luasnya dan besarnya tugas dan tanggung jawab serta wewenang yang dipegangnya (Kindangen & Taroreh, 2019). Karyawan yang merasa tidak memiliki kesempatan promosi di perusahaan sering memilih mencari peluang lebih baik di tempat lain. Untuk mengurangi turnover intention, perusahaan sebaiknya memberikan promosi yang objektif, adil, dan tepat agar karyawan merasa dihargai dan tetap bertahan.

Menurut Yunitasari dkk. (2023), stres kerja adalah elemen lain yang berkontribusi terhadap turnover. Stres di tempat kerja dapat terjadi setiap hari dan berdampak negatif pada perusahaan (Puspitawati et al., 2024). Hasibuan (2019) mendefinisikan stres sebagai kondisi di mana karyawan menghadapi hambatan dan tuntutan yang memengaruhi emosinya. Mangkunegara (2019) menggambarkan stres terkait pekerjaan sebagai sensasi tekanan yang, jika berlebihan, dapat menyebabkan kelelahan dan depresi, mengurangi kenyamanan, dan menurunkan kinerja karyawan.

(Madyastawan, 2022). Tingginya stres kerja dapat memicu niat untuk pindah kerja (turnover intention).

The Legian Seminyak, Bali adalah hotel bintang 5 yang terletak di Jalan Kayu Aya, Seminyak, Kecamatan Kuta, Kabupaten Badung. Hotel ini memiliki restoran, bar, dan layanan kamar yang tersedia sepanjang hari dan sepanjang malam, di antara fasilitas mewah lainnya. Namun, berdasarkan observasi peneliti, terdapat permasalahan terkait niat turnover karyawan, terutama pada divisi Food & Beverage, yang terlihat dari data tingkat turnover karyawan The Legian Seminyak pada tahun 2023 seperti yang tertera pada tabel berikut.

Tabel 1**Tingkat Turnover Intention Karyawan The Legian Seminyak Tahun 2023**

Periode	Jumlah Karyawan Awal Periode	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Periode	Turnover Rate
Kuartal 1	97	-	6	91	6,3%
Kuartal 2	91	5	4	92	4,3%
Kuartal 3	92	10	8	94	8,6%
Kuartal 4	94	15	14	97	14,6%

Sumber: HRD The Legian Seminyak, 2023

Berdasarkan Tabel 1. tingkat turnover karyawan di The Legian Seminyak pada tahun 2023 menunjukkan fluktuasi signifikan setiap kuartal. Di Kuartal 1, turnover rate tercatat sebesar 6,3%, menurun menjadi 4,3% di Kuartal 2. Namun, angka tersebut meningkat kembali menjadi 8,6% di Kuartal 3 dan mencapai 14,6% di Kuartal 4. Menurut Susilo dan Satrya (2019), Jika turnover karyawan antara 5 dan 10%, maka dianggap biasa; jika melebihi 10%, maka dianggap berlebihan. Dengan tingkat turnover karyawan di Kuartal 4 mencapai 14,6%, dapat dikatakan bahwa turnover di The Legian Seminyak tergolong tinggi. Hasil wawancara dan observasi menunjukkan bahwa tingginya tingkat turnover intention ini diduga disebabkan oleh permasalahan terkait iklim organisasi, promosi jabatan, dan stres kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan divisi Food & Beverage, diketahui bahwa iklim organisasi di The Legian Seminyak belum terasa nyaman. Hal ini disebabkan oleh pembagian shift kerja yang tidak merata dan kurang fleksibel. Sebagian besar karyawan yang beragama Hindu mengalami kesulitan saat merayakan hari-hari tertentu, sehingga sering terjadi perselisihan saat menukar shift kerja atau meminta izin. Selain itu, karyawan juga mengeluhkan ketidakjelasan jobdesk yang diberikan kepada mereka.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan karyawan divisi Food & Beverage, ditemukan masalah terkait promosi jabatan. Karyawan menyatakan bahwa sistem promosi di The Legian Seminyak tergolong lama dan rumit, yang

mengakibatkan perusahaan jarang mengadakan promosi. Hal ini membuat karyawan merasa tidak mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan karir mereka, karena promosi jabatan hanya dilakukan saat ada appraisal perusahaan dan jika tersedia anggaran. Situasi ini menyebabkan karyawan, terutama yang berstatus daily worker, merasa tidak betah. Selain ituSaat ini, karyawan lebih cenderung ingin keluar dari perusahaan karena ketersediaan prospek profesional di luar organisasi dan kelangkaan peluang pengembangan karier di dalamnya.

Pengamatan dan wawancara dengan karyawan sektor Makanan & Minuman mengungkapkan adanya masalah stres terkait pekerjaan. Para pekerja menyatakan bahwa mereka sering kali harus bekerja melebihi jam kerja yang diizinkan, yang mengakibatkan tingkat stres terkait pekerjaan yang signifikan. Untuk menyelesaikan tugas, beberapa karyawan menyatakan bahwa jam kerja mereka terkadang bertambah dua hingga tiga jam per hari. Selain itu, ketika pekerja mengambil hari libur, mereka akhirnya mengambil pekerjaan tambahan di luar tanggung jawab utama mereka. Kelelahan karyawan diperparah dengan kondisi ini.

Kesenjangan penelitian dalam penelitian sebelumnya adalah kekuatan pendorong di balik investigasi ini. Menurut Anditayanuar (2023), atmosfer organisasi secara signifikan dan negatif mempengaruhi niat karyawan untuk keluar, sebuah kesimpulan yang juga disetujui oleh Zikri & RDA (2023). Sebaliknya, penelitian Ridwanullah dan Lukastuti (2021) menunjukkan bahwa niat keluar karyawan dipengaruhi secara negatif oleh lingkungan organisasi, meskipun dengan cara yang dapat diabaikan.

Zuliani (2023) turut memperkuat hasil penelitian Hendi dan Robin (2023) terkait keterkaitan antara promosi jabatan dan niat karyawan untuk keluar dari pekerjaan, menunjukkan bahwa promosi jabatan berdampak signifikan dan negatif terhadap niat tersebut. Penelitian Pardosi (2023), di sisi lain, menyatakan bahwa intensi turnover karyawan dipengaruhi secara negatif tetapi tidak signifikan oleh promosi jabatan.

Penelitian Puspitawati et al. mengenai topik ini menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention (2024). Menurut Dewi dan Suartina (2023), Stres di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat karyawan untuk keluar, yang selanjutnya mendukung kesimpulan ini. Penelitian Oley et al. (2023), di sisi lain, menyatakan bahwa stres kerja memiliki dampak yang menguntungkan tetapi dapat diabaikan pada niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka.

Berdasarkan konteks yang disebutkan di atas, rumusan masalah yang muncul pada penelitian ini antara lain:

- 1) Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap turnover intention karyawan divisi food & beverage pada The Legian Seminyak?

- 2) Apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap turnover intention karyawan divisi food & beverage pada The Legian Seminyak?
- 3) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap turnover intention karyawan divisi food & beverage pada The Legian Seminyak?

Tujuan penelitian berikut ini dapat dikebangkitkan sejalan dengan masalah utama yang disebutkan di atas:

- 1) Mengetahui pengaruh iklim organisasi berpengaruh terhadap turnover intention karyawan divisi food & beverage pada The Legian Seminyak.
- 2) Mengetahui pengaruh promosi jabatan berpengaruh terhadap turnover intention karyawan divisi food & beverage pada The Legian Seminyak.
- 3) Mengetahui pengaruh promosi jabatan berpengaruh terhadap turnover intention karyawan divisi food & beverage pada The Legian Seminyak.

LITERATUR

Theory of Planned Behavior

Teori ini memanfaatkan Teori Perilaku Terencana untuk menjelaskan alasan dari niat berperilaku (Ajzen, 2020). Tiga variabel utama diidentifikasi: sikap perilaku, yang mencakup evaluasi manfaat dan kerugian. Norma subjektif berada di urutan kedua, menyinggung gagasan tentang tekanan sosial yang dibayangkan; kontrol perilaku berada di urutan ketiga, mengacu pada penilaian persepsi seseorang mengenai kemudahan atau kesulitan dalam melakukan tugas tertentu. Teori ini bertujuan untuk menjelaskan aspek-aspek penting dari perilaku manusia, termasuk motivasi di balik keinginan seseorang untuk keluar dari posisinya atau menghindari interaksi dengan rekan kerja, dan untuk menemukan dan memandu taktik modifikasi perilaku. Teori Perilaku Terencana juga mengakui bahwa perilaku seseorang dipengaruhi oleh elemen-elemen eksternal (seperti keadaan dan lingkungan) dan internal (seperti kemampuan dan emosi). Niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan, misalnya, dapat tumbuh sebagai respons terhadap meningkatnya stres kerja, sedangkan niat keluar dapat meningkat sebagai respons terhadap iklim organisasi yang buruk atau kurangnya prospek untuk maju *Work-Life Balance*

Iklim Organisasi

Wanboko et al. (2023:366) menggambarkan Pandangan anggota dan mereka yang sering terlibat dengan organisasi terhadap lingkungan internal organisasi dikenal sebagai iklim organisasi. Sikap, perilaku, dan kinerja anggota organisasi dipengaruhi oleh pandangan-pandangan ini, yang pada gilirannya mempengaruhi organisasi. Oktavia et al. (2023:477) mendefinisikan iklim organisasi sebagai suasana persepsi anggota terhadap lingkungan internal organisasi saat mereka berada dan berpartisipasi dalam aktivitas untuk mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, Putri et al. (2021) menjelaskan bahwa iklim organisasi mencakup cara karyawan



memandang aspek-aspek seperti otonomi, struktur organisasi, kompensasi, kehati-hatian, integritas, dan dukungan organisasi di tempat kerja.

Pratama dan Pasaribu (2020) mengidentifikasi empat prinsip komponen yang mempengaruhi iklim: faktor eksternal organisasi, perilaku karyawan dan kelompok, manajer dan pemimpin, dan perilaku karyawan. Namun, seperti yang dinyatakan oleh Butar et al. (2022), ruang kerja, peralatan yang digunakan untuk bekerja, hubungan antara atasan dan bawahan, hubungan di antara rekan kerja, distribusi tugas, dan semangat kerja adalah elemen-elemen yang dapat mempengaruhi lingkungan organisasi. Menurut Bassem, dkk (2019), iklim organisasi dapat diukur melalui tujuh indikator yang terdiri dari : Struktur; Tanggung jawab; Risiko; Penghargaan; Kehangatan; Dukungan; Konflik

Promosi Jabatan

Promosi adalah ketika seorang karyawan bergerak naik dalam hierarki organisasi dan memiliki otoritas dan akuntabilitas yang lebih besar, yang mengarah pada lebih banyak tanggung jawab, hak, prestise, dan uang. Hasibuan (2019). Promosi, menurut Rivai (2019:211), adalah Menurut Siagian (2020), promosi terjadi saat seorang karyawan beralih ke jabatan dengan lebih banyak akuntabilitas, tingkat hierarki lebih besar, dan penghasilan yang lebih tinggi. Ini melibatkan perpindahan karyawan ke posisi yang menawarkan kompensasi lebih besar, peran yang lebih signifikan, atau berada pada tingkat yang lebih tinggi dalam struktur organisasi.

Hasibuan (2019) menegaskan bahwa senioritas, pengalaman, kompetensi, dan prestasi kerja merupakan faktor penentu utama kenaikan jabatan. Menurut Nitisemito, ada beberapa tanda kenaikan jabatan (2019: 199). yaitu: Riwayat Pekerjaan; Level Pendidikan; Pencapaian dalam Pekerjaan; Perkembangan Karir; Kesetaraan.

Stress Kerja

Stres merupakan kondisi di mana individu menghadapi berbagai rintangan dan tuntutan dalam pekerjaan yang dapat memengaruhi kesejahteraan emosional dan fisik mereka saat menyelesaikan tugas (Hasibuan, 2019:139). Kondisi ketegangan emosional yang dialami para pekerja saat dihadapkan pada ekspektasi dari pekerjaan mereka dikenal sebagai stres kerja. Apabila tidak dikelola dengan efektif, tekanan yang berlebihan ini dapat menimbulkan dampak negatif dapat menyebabkan perubahan dalam emosi, psikologi, dan perilaku individu, yang pada gilirannya dapat mengganggu produktivitas kerja (Mangkunegara, 2019:157).

Menurut Lantara dan Nusran (2019:77), ada dua kategori utama Variabel lingkungan dan pribadi adalah sumber utama stres terkait pekerjaan. Hubungan di tempat kerja dan keadaan fisik adalah contoh elemen lingkungan, sedangkan faktor pribadi meliputi karakteristik kepribadian, pengalaman pribadi, dan kondisi individu.

Mangkunegara (2019:59) juga menyebutkan bahwa stres kerja dapat diukur melalui beberapa indikator yang relevan : Tekanan Kerja; Durasi Kerja; Feedback; Kewajiban.

Turnover Intention

Menurut Puspitawati dkk (2023) *Turnover Intention* menandakan keinginan untuk berubah, khususnya keinginan untuk berpindah tempat kerja, dalam Bahasa Indonesia. Menurut Pramono dkk, (2020) *Turnover intention* menggambarkan situasi di mana Seorang karyawan ingin berhenti dari posisinya saat ini, biasanya dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan atau pendapatan. Menurut Sari et al. (2021), *turnover intention* mengacu pada kecenderungan seorang pekerja dapat memutuskan untuk keluar dari perusahaan dalam jangka waktu tertentu, misalnya tiga bulan, enam bulan, satu tahun, atau bahkan dua tahun dari sekarang, atau mencari pekerjaan di tempat lain.

Masita (2021) menjelaskan bahwa beberapa elemen-elemen yang mungkin memiliki dampak munculnya *turnover intention* meliputi aspek individu, tingkat kepuasan kerja, dan komitmen terhadap organisasi. Sementara itu, menurut Deswarta dan Mardiansah (2021), terdapat sejumlah indikator yang dapat menyebabkan *turnover intention*, antara lain: Mempertimbangkan untuk mengundurkan diri; Mencari Posisi Baru; Karyawan Membandingkan Pekerjaannya

Hipotesis Penelitian

Hubungan Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan

Faktor utama yang memengaruhi kecenderungan karyawan untuk keluar dari perusahaan adalah lingkungan organisasi. Dengan kata lain, semakin positif iklim perusahaan, semakin kecil kemungkinan karyawan berencana untuk berhenti. Lingkungan kerja yang mendukung dapat menciptakan rasa nyaman bagi karyawan, meningkatkan loyalitas, dan mengurangi keinginan untuk berpindah ke perusahaan lain.

Menurut Hatmoko (2020), Hastuti (2021), Maharani dan Budiono (2023), Lompoliu dkk. (2020), dan Tantyar (2019), lingkungan organisasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi turnover. Temuan ini konsisten dengan penelitian-penelitian lainnya.

H1 : Iklim Organisasi memiliki dampak yang merugikan pada tujuan pergantian staf.

Hubungan Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Turnover Intention Karyawan

Promosi secara signifikan dan negatif berdampak pada kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Hal ini menyiratkan bahwa kenaikan jabatan yang lebih tinggi akan mengurangi niat untuk meninggalkan pekerjaan. jenis perhatian, dukungan, dan dorongan yang dapat diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, termasuk pencapaian kenaikan jabatan yang adil dan merata serta penempatan yang sesuai.

Hal ini konsisten dengan Menurut penelitian, keinginan untuk meninggalkan pekerjaan secara signifikan dan negatif dipengaruhi oleh kemajuan pekerjaan. seperti yang dilaporkan oleh Anjani dkk. (2023), Amir dan Djafar (2020), Ahsani dkk. (2021), Wardaningsih (2023), dan Indayani dan Fauziah (2024).

H2: Promosi Jabatan berpengaruh negatif terhadap turnover intention karyawan.

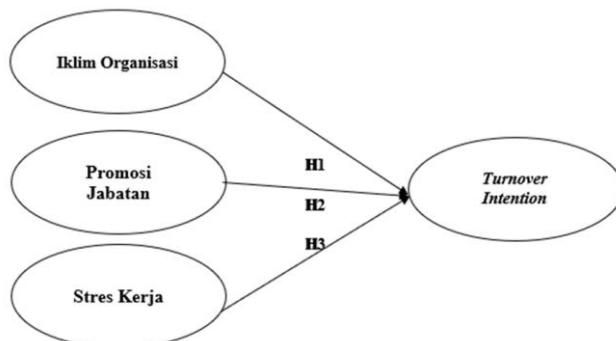
Hubungan Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan.

Stres kerja secara signifikan dan positif mempengaruhi kecenderungan karyawan untuk berhenti bekerja. Hal ini mengimplikasikan bahwa peningkatan stres kerja akan memiliki efek yang serupa dengan peningkatan niat untuk keluar. Ketika pekerja mengalami tingkat stres yang berlebihan di tempat kerja, mereka menjadi lelah dan dapat mengalami depresi akibat terlalu banyak memikirkan pekerjaan

Penelitian ini mendukung temuan Yunitasari dkk. (2023), Dewi dan Suartina (2023), Soekotjo dan Lestari (2024), Febriyanti dkk. (2024), dan Wardanti dan Raharjo (2024) yang menyatakan bahwa intensi turnover sangat dipengaruhi secara positif oleh stres kerja.

H3: Tekanan kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention karyawan.

Gambar 1 di bawah ini menunjukkan kerangka kerja konseptual dalam penelitian yang menjelaskan hubungan hipotesis.



Sumber : Kerangka Berfikir (2024)

Gambar 1
Kerangka Konseptual

METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di The Legian Seminyak yang terletak di Seminyak, Kecamatan Kuta, Kabupaten Badung, di Jalan Raya Kayu Aya. Untuk mengetahui lebih lanjut mengenai pengaruh stres kerja, kemajuan pekerjaan, dan lingkungan organisasi terhadap intensi karyawan divisi food and beverage di The Legian Seminyak, promosi jabatan dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan divisi food & beverage pada The Legian Seminyak.

Baik data kuantitatif maupun kualitatif termasuk dalam kategori data penelitian ini. Pergantian karyawan di sektor makanan dan minuman di The Legian

Seminyak berfungsi sebagai data kuantitatif untuk investigasi ini. Karyawan di restoran makanan dan minuman The Legian Seminyak

Populasi penelitian ini terdiri dari para pekerja divisi makanan dan minuman pada The Legian Seminyak sebanyak 97 orang karyawan. Sampel dalam penelitian ini seluruh populasi dipergunakan sebagai sampel yaitu sebanyak 97 orang karyawan dengan metode populasi atau sensus, yang disajikan pada tabel 2 berikut :

Tabel 1
Sampel Penelitian

No	Bagian	Populasi	Sampel
1	Kitchen	15	15
2	Service (Waiter & Waitress)	20	20
3	Bar	10	10
4	Steward	8	8
5	Pastry	5	5
6	Daily Worker (DW)	39	39
Total		97	97

Sumber : Divisi Food & Beverage, 2023

Pendekatan yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk penelitian ini adalah observasi, yang melibatkan bagaimana karyawan melakukan pekerjaan mereka. Kedua, berbicara dengan sejumlah anggota staf di departemen makanan dan minuman The Legian Seminyak secara langsung. Terakhir, Likert Summated Ratings (LSR) adalah metode untuk mengukur variabel penelitian secara kuantitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Instrumen Penelitian

a) Uji Validitas

Uji ini mengetahui apakah kuesioner yang digunakan sah atau tidak, maka dilakukan uji validitas.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item Pernyataan	Validitas	
		Koefisien Korelasi	Keterangan
Iklim Organisasi (X ₁)	X _{1.1}	0,860	Valid
	X _{1.2}	0,878	Valid
	X _{1.3}	0,923	Valid
	X _{1.4}	0,909	Valid
	X _{1.5}	0,842	Valid
	X _{1.6}	0,882	Valid

	X _{1.7}	0,878	Valid
Promosi Jabatan (X ₂)	X _{2.1}	0,919	Valid
	X _{2.2}	0,936	Valid
	X _{2.3}	0,927	Valid
	X _{2.4}	0,904	Valid
	X _{2.5}	0,885	Valid
	X _{3.1}	0,952	Valid
Stress Kerja (X ₃)	X _{3.2}	0,948	Valid
	X _{3.3}	0,938	Valid
	X _{3.4}	0,950	Valid
	Y ₁	0,939	Valid
Turnover Intention (Y)	Y ₂	0,945	Valid
	Y ₃	0,904	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Validitas setiap item pertanyaan yang diperoleh dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat disimpulkan dari tabel. Fakta bahwa setiap item pertanyaan memiliki nilai Corrected Item-Total Correlation yang lebih besar dari 0,30 menjadi bukti akan hal ini.

b) Uji Reliabilitas

Tujuan uji reliabilitas adalah untuk menunjukkan keakuratan, konsistensi, dan ketergantungan sinyal kuesioner. Tabel berikut ini menampilkan hasil uji reliabilitas:

Tabel 4
Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Iklim Organisasi (X ₁)	0,952	Reliabel
Promosi Jabatan (X ₂)	0,948	Reliabel
Stress Kerja (X ₃)	0,960	Reliabel
Turnover Intention (Y)	0,918	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 4 menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki nilai koefisien Cronbach Alpha yang lebih besar dari 0,6, yang mengindikasikan bahwa seluruh alat ukur tersebut dapat dipercaya dan layak untuk digunakan sebagai alat ukur penelitian.

2. Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk memastikan bagaimana suasana organisasi, stres kerja, dan kemajuan kerja mempengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan divisi food & beverage The Legian Seminyak.

Tabel 5
Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,267	1,831		6,698 0,000
	Iklim Organisasi	-0,114	0,048	-0,231 -2,352	0,021
	Promosi Jabatan	-0,153	0,066	-0,220 -2,303	0,024
	Stress Kerja	0,295	0,071	0,362 4,175	0,000
R 0,593					
R Square 0,352					
Adjusted R Square 0,331					
F Statistic 16,805					
Signifikansi F 0,000 ^b					

Sumber: Data diolah, 2024

Persamaan regresi linier berganda diturunkan sebagai berikut dengan menggunakan Tabel 5.

$$Y = 12,267 - 0,114X_1 - 0,153X_2 + 0,295X_3$$

Dari persamaan tersebut di atas, hasil pada Tabel 5 dapat diartikan sebagai berikut:

Turnover intention karyawan pada sektor food and beverage di The Legian Seminyak sebesar 12,267 jika faktor iklim organisasi, kemajuan pekerjaan, dan stres kerja sama dengan 0 (nol) atau konstan, yang ditunjukkan dengan nilai $\alpha = 12,267$.

Nilai $b_1 = -0,114$ menunjukkan bahwa karyawan di divisi makanan dan minuman di The Legian Seminyak akan lebih kecil kemungkinannya untuk keluar jika lingkungan organisasi membaik jika stres kerja dan kemajuan pekerjaan tetap sama atau tidak berubah. Oleh karena itu, turnover intention karyawan dalam bisnis makanan dan minuman di The Legian Seminyak dipengaruhi secara signifikan dan negatif oleh lingkungan organisasi.

Karyawan divisi makanan dan minuman di The Legian Seminyak akan lebih kecil kemungkinannya untuk keluar jika mereka menerima promosi jika lingkungan organisasi dan stres kerja tetap sama, sesuai dengan nilai

$b_2 = -0,153$. Keputusan karyawan divisi makanan dan minuman The Legian Seminyak untuk keluar sangat dipengaruhi secara negatif dan signifikan oleh promosi jabatan.

Berdasarkan nilai $b_3 = +0,295$, karyawan di bagian makanan dan minuman The Legian Seminyak akan lebih mungkin untuk keluar jika stres yang berhubungan dengan pekerjaan meningkat tetapi kemajuan pekerjaan dan lingkungan organisasi tetap sama atau tidak berubah. Oleh karena itu, karyawan di bagian makanan dan minuman The Legian Seminyak lebih mungkin untuk meninggalkan pekerjaan mereka ketika mereka termotivasi di tempat kerja.

3. Uji Normalitas, Multikolinearitas dan Heteroskedastisitas**a) Uji Normalitas**

Memeriksa keberadaan distribusi normal dalam model regresi variabel independen dan dependen.

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		97
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,75353842
Most Extreme Differences	Absolute	0,087
	Positive	0,076
	Negative	-0,087
Test Statistic		0,087
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,069 ^{c,d}
a. Test Distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel tersebut, hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal jika signifikansi masing-masing variabel lebih dari 0,05 dan tidak terdistribusi secara normal jika kurang dari 0,05. Karena nilai asymptotic

b) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berusaha untuk menunjukkan hubungan antara variabel-variabel independen, dalam contoh ini, kemajuan karier, stres kerja, dan iklim organisasi, dengan menggunakan model regresi.

Tabel 7

Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Iklim Organisasi	0,717	1,394	Bebas Multikolinearitas
Promosi Jabatan	0,780	1,282	Bebas Multikolinearitas
Stress Kerja	0,580	1,723	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Data diolah, 2024

Semua variabel independen iklim organisasi, promosi jabatan, dan stres kerja - berdasarkan Tabel 6 di atas, memiliki nilai signifikan masing-masing sebesar 0,136, 0,745, dan 0,429. Tidak terdapat indikasi adanya heteroskedastisitas karena nilai signifikansinya lebih tinggi dari 0,05.

c) Uji Heteroskedastisitas

Mengetahui apakah ada ketidaksamaan varians antara residual dari pengamatan yang berbeda dalam model regresi adalah tujuan dari uji heteroskedastisitas.

Tabel 8
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Iklim Organisasi	0,136	Bebas Heteroskedastisitas
Promosi Jabatan	0,745	Bebas Heteroskedastisitas
Stress Kerja	0,429	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 8 di atas menunjukkan bahwa tidak ada indikasi heteroskedastisitas, dengan nilai signifikan masing-masing sebesar 0,136, 0,745, dan 0,429 untuk masing-masing variabel independen-stres kerja, promosi jabatan, dan iklim organisasi.

4. Analisis Korelasi

Dalam seberapa kuat iklim organisasi, stres kerja, dan promosi jabatan berhubungan dengan niat untuk keluar, digunakan analisis korelasi berganda. Koefisien korelasi (R) adalah 0,593, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 6. Karyawan pada divisi Promosi, stres kerja, dan suasana organisasi semuanya berkorelasi secara signifikan dengan makanan dan minuman di The Legian Seminyak. yang ditunjukkan dengan besarnya nilai R sebesar 0.593, yang berkisar antara 0.40 hingga 0.599.

5. Analisis Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Karyawan divisi food & beverage di The Legian Seminyak diuji dengan menggunakan analisis determinasi untuk melihat seberapa besar dampak stres kerja, promosi jabatan, dan suasana organisasi terhadap keinginan untuk keluar. Nilai adjusted R² adalah 0.331, atau 33.1%, sesuai dengan Tabel 6 di atas. Oleh karena itu, karyawan divisi makanan dan minuman di The Legian Seminyak dipengaruhi oleh iklim organisasi, promosi jabatan, dan stres kerja sebesar 33,1% dari keinginan mereka untuk keluar, dengan faktor-faktor lain yang belum diteliti mempengaruhi 100% sisanya, atau 66,9%.

6. Uji T

Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antara variabel independen: stres di tempat kerja, kemajuan pekerjaan, dan iklim organisasi Uji t kemudian digunakan dengan tujuan untuk berangkat. Temuan dari uji t yang menguji hubungan antara intensi turnover karyawan dengan stres kerja, kemajuan pekerjaan, dan iklim organisasi. divisi food and beverage The Legian Seminyak:

- Atmosfer organisasi memiliki dampak yang substansial dan tidak menguntungkan pada turnover intention karyawan di sektor makanan dan

minuman di The Legian Seminyak, sesuai dengan uji-t sebesar 0,021, keduanya kurang dari $\alpha = 0,05$.

- b. Berdasarkan hasil uji t hubungan antara promosi jabatan dengan turnover intention karyawan pada divisi food and beverage The Legian Seminyak, dapat dikatakan bahwa promosi jabatan memiliki pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap turnover intention karyawan pada divisi food and beverage The Legian Seminyak. Nilai thitung untuk variabel promosi jabatan sebesar -2,303, dan nilai sig uji t sebesar 0,024 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05.
- c. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan divisi food and beverage di The Legian Seminyak, sesuai dengan hasil uji t hubungan stres kerja terhadap turnover intention karyawan. Nilai thitung untuk variabel stres kerja sebesar 4,175, dan nilai sig uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan

Temuan analisis menunjukkan bahwa, dalam bisnis makanan dan minuman The Legian Seminyak, niat pergantian karyawan secara signifikan dan negatif dipengaruhi oleh lingkungan organisasi. Hal ini menyiratkan bahwa jika suasana organisasi membaik, maka akan ada lebih sedikit niat pergantian karyawan di sektor makanan dan minuman The Legian Seminyak. Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian lain oleh Hatmoko (2020), Hastuti (2021), Maharani dan Budiono (2023), Lompoliu dkk. (2020), dan Tantyar (2019), yang menemukan bahwa lingkungan organisasi berpengaruh secara signifikan dan negatif terhadap intensi turnover.

Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Turnover Intention Karyawan

Temuan analisis menunjukkan bahwa promosi secara signifikan dan negatif mempengaruhi niat karyawan untuk keluar dari perusahaan makanan dan minuman The Legian Seminyak. Hal ini menunjukkan bahwa akan ada lebih sedikit niat keluar karyawan di sektor makanan dan minuman The Legian jika promosi meningkat. Seminyak, anggota parlemen. Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian lain oleh Anjani dkk. (2023), Amir dan Djafar (2020), Ahsani dkk. (2021), Wardaningsih (2023), dan Indayani dan Fauziah (2024), yang menemukan bahwa promosi jabatan berpengaruh secara signifikan dan negatif terhadap intensi keluar dari perusahaan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan

Temuan analisis menunjukkan bahwa, dalam bisnis makanan dan minuman The Legian Seminyak, stres kerja secara signifikan dan positif mempengaruhi niat karyawan untuk keluar. Hal ini menyiratkan bahwa tingkat stres kerja yang lebih tinggi akan menghasilkan niat yang lebih besar untuk meninggalkan sektor makanan

dan minuman di The Legian Seminyak. Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Yunitasari dkk. (2023), Dewi dan Suartina (2023), Soekotjo dan Lestari (2024), Febriyanti dkk. (2024), dan Wardanti dan Raharjo (2024), yang menemukan bahwa stres kerja secara signifikan dan positif mempengaruhi niat keluar.

SIMPULAN DAN LIMITASI

Penelitian pada Divisi Food & Beverage The Legian Seminyak menyimpulkan bahwa niat karyawan untuk keluar (*turnover intention*) dipengaruhi secara signifikan oleh tiga faktor utama: (1) iklim organisasi berpengaruh negatif dan signifikan, sehingga semakin positif suasana kerja, semakin rendah kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan; (2) kemajuan/dukungan karier—termasuk peluang promosi dan kejelasan jalur karier—berpengaruh negatif dan signifikan, yang berarti peningkatan kesempatan berkarier menurunkan niat keluar; dan (3) stres kerja berpengaruh positif dan signifikan, di mana peningkatan tingkat stres diikuti oleh meningkatnya turnover intention. Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan bahwa retensi karyawan pada unit layanan operasional seperti food & beverage sangat ditentukan oleh kualitas iklim organisasi yang suportif, tersedianya mekanisme pengembangan karier yang nyata, serta efektivitas pengendalian sumber-sumber stres kerja.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan: ruang lingkup terbatas pada satu hotel dan satu divisi (Food & Beverage) dengan desain potong-lintang, ukuran sampel relatif kecil (sampling jenuh 97 responden), serta ketergantungan pada kuesioner self-report yang berpotensi menimbulkan bias persepsi; selain itu, koefisien determinasi sebesar 66,9% menunjukkan masih ada faktor lain di luar iklim organisasi, promosi jabatan, dan stres kerja yang memengaruhi turnover intention.

Berdasarkan temuan, rekomendasi praktis bagi The Legian Seminyak adalah: (1) meningkatkan iklim organisasi dengan mengelola sumber konflik melalui penataan sistem pembagian shift yang lebih merata dan fleksibel, termasuk akomodasi kebutuhan ibadah karyawan Hindu untuk meminimalkan gesekan saat tukar jadwal; (2) memperkuat praktik promosi jabatan yang transparan dengan menempatkan pengalaman kerja sebagai kriteria utama, menerapkan appraisal berkala yang tidak bergantung pada ketersediaan anggaran, dan menyediakan jalur karier yang jelas; serta (3) menekan stres kerja melalui peninjauan ulang distribusi beban kerja, pengaturan jam kerja yang wajar, penjadwalan yang lebih efisien, dan pengurangan rangkap tugas akibat ketidakhadiran. Untuk pengembangan ilmu, penelitian selanjutnya disarankan memasukkan

DAFTAR PUSTAKA

- Adhika, I. M., Puspitawati, N. M. D., & Rismawan, P. A. E. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di LPD Desa Adat Tembawu. *VALUES*, 4(2), 480–489.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agustin, R., Ananditha, A. C., Rias, Y. A., & Thongsalab, J. (2022). The relationship between perceived workload and organizational justice toward nurses' intention to leave their profession. *Jurnal Keperawatan Soedirman*, 17(3), 106–111.
- Ahsani, R. F., Indriastuti, D. R., Sunarso, S., & Mega, H. (2021). Pengaruh keadilan organisasional, kesempatan promosi, lingkungan kerja, dan job embeddedness terhadap turnover intentions karyawan millenial. *Research Fair Unisri*, 5(1), 1–6.
- Ajzen, I. (2020). The theory of planned behavior: Frequently asked questions. *Human Behavior and Emerging Technologies*, 2(4), 314–324.
- Alfarol, A. K., & Bahwiyanti, J. (2023). Pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja terhadap turnover intention pada pt. Hasnur riung sinergi kabupaten tapin. *Al-kalam: jurnal komunikasi, bisnis dan manajemen*, 10(1), 75–89.
- Amir, A., & Djafar, A. (2020). Pengaruh stres kerja, promosi jabatan dan komitmen organisasi terhadap turnover intention karyawan pada PT. Maruki International Indonesia. *Study of Scientific and Behavioral Management (SSBM)*, 1(3), 1–15.
- Anditayanuar, F. (2021). Pengaruh beban kerja, stres kerja dan iklim organisasi terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi kasus pada pegawai tetap level staff generasi millenial yang bekerja pada sektor perbankan di Jakarta) (Tesis doktoral tidak diterbitkan). STIE Indonesia Banking School.
- Anjani, A. D., Kirana, K. C., & Hadi, S. (2023). Pengaruh kompensasi dan promosi jabatan terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, 8(1), 194–203.
- Ayuningtyas, E. A., Fadilah, D. O., Maskuri, M. A., & Marliah, S. (2022). Gaya kepemimpinan otokratis dan stres kerja dalam mempengaruhi turnover intention. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 24(2), 75–86.
- Banwo, A. O., Onokala, U., & Momoh, B. (2022). Organizational climate–institutional environment nexus: Why context matters. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 12(1), 357–369. <https://doi.org/10.1007/s40497-022-00330-4>
- Bassem, E., & Maamari, J. F. (2019). Emotional intelligence, leadership style & organizational climate. *International Journal of Organizational Analysis*, 25(2), 327–345.

- Butarbutar, M., Efendi, E., Butarbutar, N., Simatupang, S., & Sihite, L. K. (2022). Implementasi iklim organisasi kantor Kecamatan Siantar Utara Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 8(1), 94–100.
- Deswarta, D., & Mardiansah, A. (2021). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention perawat Rumah Sakit Prima Pekanbaru. *E-Bisnis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 14(2), 58–63.
- Dewi, N. P. P., & Suartina, I. W. (2022). Pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan UD. Cahaya Dewata di Badung. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(1), 104–110.
- Dewi, R. P., & Santosa, A. (2023). Pengaruh stres kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan Teleperformance Indonesia. *Blantika: Multidisciplinary Journal*, 2(1), 20–31.
- Febriyanti, R., Marliani, S., & Yuliani, J. (2024). Pengaruh job insecurity dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan outsourcing pada PT Gokko Mirai Indonesia. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(2), 5999–6010.
- Fridayanti, F., Permatasari, A., & Hambali, A. (2021). Peran hardiness sebagai moderator dalam pengaruh job insecurity terhadap job stress. *Psypathic: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(1), 101–116.
- Ghozali, I. (2019). *Desain penelitian kualitatif dan kuantitatif*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hatmoko, A. D. (2020). Pengaruh iklim organisasi terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (Studi empiris pada PD. BPR BKK Kabupaten Magelang) (Tesis doktoral tidak diterbitkan). Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Hendi, H., & Robin, R. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan promosi jabatan terhadap turnover intention karyawan pada PT. Petro Anugerah Dinamika. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(1), 71–78.
- Hidayat, M. S. (2021). Pengaruh stres kerja dan iklim organisasi terhadap turnover intention pada karyawan Pt. Jayantara Sakti Pungging (Tesis doktoral tidak diterbitkan). Universitas Islam Majapahit.
- Indayani, L., & Fauziyah, I. (2024). Dampak kepemimpinan dan karir terhadap turnover karyawan di Indonesia. *Jurnal Pemberdayaan Ekonomi dan Masyarakat*, 1(2), 18–28.
- Kasmir. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.

- Khanin, D. (2019). How to reduce turnover intentions in the family business: Managing centripetal and centrifugal forces. *Business Horizons*, 56(1), 63–73.
- Kindangen, C. C., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh kepuasan kerja, promosi jabatan dan komitmen organisasional terhadap turnover intention karyawan pada Sutanraja Hotel Amurang. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3), 4205–4214.
- Lantara, D., & Nusran, M. (2019). *Dunia industri perspektif psikologi tenaga kerja*. Makassar: Nas Media Pustaka.
- Lompoliu, W. T., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. (2020). Pengaruh job insecurity, job stress, dan iklim organisasi terhadap turnover intention karyawan pada Pt. Golden Mitra Inti Perkasa Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 571–580.
- Madayastawan, A. S. (2022). Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap turnover intention (Studi pada unit Airport Rescue & Fire Fighting Bandar Udara Internasional I Gusti Ngurah Rai) (Tesis doktoral tidak diterbitkan). Universitas Mahasaswati Denpasar.
- Maharani, C., & Budiono, B. (2023). Pengaruh iklim organisasi dan stress kerja terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja karyawan bank di wilayah Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 352–367.
- Mahayasa, I. G. A., Putra, I. G. N. A., & Oktarini, L. N. (2023). Analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan (Studi pada Green Terrace Tegallalang, Gianyar-Bali). *Implementasi Manajemen & Kewirausahaan*, 3(2), 16–28.
- Maamari, B. E., & Majdalani, J. F. (2019). Emotional intelligence, leadership style & organizational climate. *International Journal of Organizational Analysis*, 25(2), 327–345.
- Mayana, A. N. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, rotasi kerja, dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi kasus PT Guna Abdi Wisesa) (Tesis doktoral tidak diterbitkan). Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta.
- Nainggolan, H., Erdiansyah, R., Ratri, W. S., Gorda, A. N. E. S., Prastiwi, N. L. P. E. Y., Kadiman, S., ... & Ningsih, L. K. (2022). *Ekonomi sumber daya manusia*. Sukoharjo: Pradina Pustaka.
- Nitisemito, A. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Ketiga). Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Oktavia Tuju, G., Kojo, C., & Taroreh, R. (2023). Pengaruh job insecurity, job stress, dan iklim organisasi terhadap turnover intention karyawan pada Pt Hasjrat Abadi Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(3), 475–484.

- Pardosi, Y. J. A., Rangkuti, D. A., Nababan, K. V., & Ginting, B. B. (2023). Pengaruh promosi jabatan, kompensasi finansial dan lingkungan kerja terhadap turnover karyawan PTPN III. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(2), 1272–1280.
- Pertiwi, N. P. V. D., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh konflik kerja, motivasi kerja dan stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Pt. Bpr Nusamba Manggis. *EMAS*, 3(6), 218–231.
- Putri, F. A., Hermawati, A., & Hastuti, T. (2021). Pengaruh diversity, kompensasi, iklim organisasi terhadap turnover intention pada perawat Rumah Sakit Islam "Unisma" Kota Malang. In *Conference on Economic and Business Innovation (CEBI)* (hlm. 1334–1345).
- Rahman, M. A. (2023). Pengaruh konflik kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada karyawan di Universitas Yos Soedarso). *Yos Soedarso Economic Journal (YEJ)*, 5(2), 13–37.
- Ridwanullah, A. H., & Lukiaستuti, F. (2021). Pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention dan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada Pt Bank BPD Jateng Capem Johar Semarang (Tesis doktoral tidak diterbitkan). STIE Bank BPD Jateng.
- Siagian, S. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Siswanto, E. (2019). *Rahasia sukses naik gaji, promosi jabatan, dan mapan finansial*. Yogyakarta: Laksana.
- Soekotjo, S., & Lestari, S. D. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention. *Jurnal Locus: Penelitian dan Pengabdian*, 3(2), 120–135.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi penelitian bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Tantyar, D. H. (2019, September). Pengaruh job insecurity, burnout, kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap turnover intention. In *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi* (Vol. 1, hlm. 45–56).
- Wahyono, I., & Riyanto, S. (2020). Effect of organizational commitment, job stress, and job satisfaction on turnover intention. *International Journal for Innovation Education and Research*, 8(10), 286–316.
- Wanboko, S. H., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2023). Pengaruh beban kerja dan iklim organisasi terhadap turnover intention melalui stress kerja sebagai variabel intervening pada karyawan Pt. Bank Perkreditan Rakyat Millenia Sulawesi Utara. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(2), 364–374.



Wardaningsih, B. (2023). Pengaruh kompensasi, promosi jabatan dan pengembangan karir terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderating pada departemen ETD (Education Training Departement) di Pt. Indomarco Prismatama (Indomaret) (Tesis doktoral tidak diterbitkan). Universitas Mercu Buana-Menteng.

Wardanti, S. A., & Rahardjo, M. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap turnover karyawan PT XYZ. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(2), 293–305.