

PENGARUH STRES KERJA, PENGEMBANGAN KARIR, DAN ALTERNATIVE JOB OPPORTUNITY TERHADAP KARYAWAN PADA GRAND ZURI HOTEL PEKANBARU

Kurniawaty Fitri¹, Reissa Cecillia Damayanti², Ahmad Rifqi³

Universitas Riau, Pekanbaru, Indonesia¹

Universitas Riau, Pekanbaru, Indonesia²

Universitas Riau, Pekanbaru, Indonesia³

E-mail: kurniawatyfitri79@gmail.com¹

Abstract: *This study aims to analyze the effect of Work Stress, Career Development, and Alternative Job Opportunities on employee turnover intention at Grand Zuri Hotel Pekanbaru. This study uses a quantitative approach with a population of 51 employees. The sampling technique used in this study is saturated sampling. The results of the hypothesis testing show that Work Stress has a positive and significant effect on Turnover intention, Career Development has a negative and significant effect on Turnover intention, Alternative job opportunity has a positive and significant effect on Turnover intention, and based on the results of the F test that has been conducted, it is known that the three research variables have a simultaneous and significant effect on Turnover intention.*

Keywords: *Work Stress; Career Development; Alternative job opportunity; Turnover intention*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh Stres Kerja, Pengembangan Karir, dan Alternative job opportunity terhadap Turnover intention karyawan pada Grand Zuri Hotel Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang berjumlah 51 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 51 orang karyawan. Hasil penelitian dengan uji hipotesis menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover intention, Pengembangan Karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover intention, Alternative job opportunity berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover intention dan berdasarkan hasil uji F yang telah dilakukan, diketahui bahwa ketiga variabel penelitian memberikan pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Turnover intention.

Kata Kunci: *Stres Kerja; Pengembangan Karir; Alternative Job Opportunity; Turnover intention*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan mempertahankan keunggulan kompetitif. Dalam industri jasa seperti perhotelan, kualitas pelayanan yang diberikan kepada pelanggan sangat bergantung pada kinerja dan kompetensi karyawan. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efektif menjadi aspek penting dalam menjaga keberlangsungan operasional perusahaan (Glori Elisabet *et al.*, 2023). Industri perhotelan memiliki karakteristik pekerjaan yang menuntut pelayanan cepat, interaksi intens dengan pelanggan, serta jam kerja yang dinamis, sehingga potensi munculnya berbagai permasalahan SDM, termasuk turnover karyawan, relatif tinggi (Hartati *et al.*, 2023).

Turnover karyawan merupakan kondisi ketika karyawan meninggalkan organisasi baik secara sukarela maupun tidak sukarela. Fenomena ini seringkali didahului oleh *turnover intention*, yaitu keinginan atau niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya dan mencari pekerjaan lain (Apriantini *et al.*, 2021). Tingkat turnover yang tinggi dapat menimbulkan berbagai konsekuensi negatif bagi organisasi, seperti meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan, hilangnya pengetahuan organisasi, serta menurunnya stabilitas kerja dalam perusahaan (Putra & Utama, 2018). Fenomena tersebut juga terjadi pada Grand Zuri Hotel Pekanbaru, di mana tingkat turnover karyawan menunjukkan fluktuasi dan bahkan mengalami peningkatan signifikan dalam beberapa tahun terakhir.

Tabel 1 Jumlah Karyawan Grand Zuri Hotel

| No | Tahun | Jumlah karyawan awal tahun | Jumlah karyawan akhir tahun | Karyawan masuk | Karyawan keluar | Turnover rate |
|----|-------|----------------------------|-----------------------------|----------------|-----------------|---------------|
| 1 | 2020 | 85 | 84 | 9 | 10 | 11,83% |
| 2 | 2021 | 84 | 78 | 6 | 12 | 14,81% |
| 3 | 2022 | 78 | 80 | 11 | 9 | 11,39% |
| 4 | 2023 | 80 | 82 | 9 | 7 | 8,64% |
| 5 | 2024 | 82 | 64 | 2 | 20 | 27,40% |

Sumber: Grand Zuri Hotel Pekanbaru, 2025

Tabel tersebut menunjukkan bahwa tingkat turnover karyawan mengalami fluktuasi selama periode 2020–2024, dengan lonjakan yang cukup tinggi pada tahun 2024 sebesar 27,40%. Kondisi ini mengindikasikan adanya potensi peningkatan *turnover intention* di kalangan karyawan yang perlu mendapat perhatian serius dari manajemen.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa *turnover intention* dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasi dan individu. Salah satu faktor utama adalah stres kerja, yaitu kondisi ketegangan psikologis yang timbul akibat tekanan pekerjaan, beban kerja berlebihan, konflik peran, maupun keterbatasan waktu dalam menyelesaikan tugas (Gama & Astiti, 2020). Stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menurunkan kepuasan kerja dan meningkatkan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi (Lestari Putri & Rasjid, 2022).

Selain stres kerja, pengembangan karir juga menjadi faktor penting yang memengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan dalam organisasi. Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan dan kesempatan promosi yang memungkinkan karyawan mencapai tujuan kariernya (Nugraheni *et al.*, 2022). Karyawan yang merasa memiliki peluang pengembangan karir yang jelas cenderung memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi dan tingkat *turnover intention* yang lebih rendah (Ahmed, 2024).

Faktor lain yang turut memengaruhi *turnover intention* adalah *alternative job opportunity*, yaitu persepsi karyawan mengenai ketersediaan peluang kerja lain di luar organisasi (Sukmawati & Prasetyo, 2024). Ketika karyawan merasa bahwa peluang kerja di luar perusahaan cukup banyak dan lebih menarik, maka kecenderungan untuk meninggalkan organisasi akan semakin meningkat.

Meskipun telah banyak penelitian yang membahas pengaruh stres kerja, pengembangan karir, dan *alternative job opportunity* terhadap *turnover intention*, hasil penelitian sebelumnya masih menunjukkan inkonsistensi temuan. Beberapa penelitian menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* (Lestari Putri & Rasjid, 2022), sementara penelitian lain menunjukkan hasil yang berbeda (Hamid & Fauzan, 2023). Hal serupa juga terjadi pada variabel pengembangan karir yang dalam beberapa penelitian berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* (Hasyim & Jayantika, 2021), namun pada penelitian lain menunjukkan pengaruh yang berbeda. Selain itu, penelitian yang secara simultan mengkaji ketiga variabel tersebut dalam konteks industri hospitality masih relatif terbatas, khususnya pada sektor perhotelan di Kota Pekanbaru.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini menjadi penting dilakukan untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* karyawan dalam industri perhotelan. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat membantu manajemen hotel dalam merumuskan strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif guna meningkatkan retensi karyawan dan menjaga stabilitas organisasi.

Oleh karena itu, tujuan utama penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh stres kerja, pengembangan karir, dan *alternative job opportunity* terhadap *turnover intention* karyawan pada Grand Zuri Hotel Pekanbaru. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* pada industri hospitality, serta memberikan kontribusi praktis bagi organisasi dalam merancang kebijakan pengelolaan SDM yang lebih efektif.

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Turnover intention merupakan salah satu isu penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berkaitan langsung dengan stabilitas tenaga kerja dan kinerja organisasi. Secara konseptual, *intention* merujuk pada niat individu untuk melakukan suatu tindakan, sedangkan *turnover* menggambarkan proses keluarnya karyawan dari organisasi dan kebutuhan perusahaan untuk menggantinya dengan tenaga kerja baru. Dengan demikian, *turnover intention* dapat dipahami sebagai keinginan atau kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela dan mencari pekerjaan lain baik dalam bidang yang sama maupun berbeda (Andreas & Astawa, 2020). Menurut Apriantini *et al.* (2021), *turnover intention* merupakan evaluasi individu terhadap kelanjutan hubungan kerjanya dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan nyata untuk keluar dari perusahaan.

Fenomena *turnover intention* memiliki implikasi penting bagi organisasi karena tingginya tingkat keinginan karyawan untuk keluar dapat menimbulkan ketidakstabilan tenaga kerja serta meningkatkan biaya organisasi, seperti biaya rekrutmen, pelatihan, dan adaptasi karyawan baru (Putra & Utama, 2018). Hartati *et al.* (2023) menjelaskan bahwa *turnover intention* seringkali muncul sebagai hasil dari pengalaman kerja karyawan yang tidak sesuai dengan harapan, seperti tekanan pekerjaan yang tinggi, keterbatasan peluang pengembangan karir, maupun adanya kesempatan kerja yang lebih menarik di luar organisasi.

Secara teoritis, fenomena *turnover intention* dapat dijelaskan melalui Turnover Decision Process Model yang dikemukakan oleh Mobley. Model ini menjelaskan bahwa keputusan karyawan untuk keluar dari organisasi merupakan proses bertahap yang diawali oleh ketidakpuasan kerja, munculnya pemikiran untuk keluar, pencarian alternatif pekerjaan, hingga akhirnya menghasilkan keputusan untuk meninggalkan organisasi. Dalam konteks ini, stres kerja dapat menjadi pemicu awal munculnya niat keluar, sementara pengembangan karir dapat berperan sebagai faktor yang menahan karyawan untuk tetap bertahan, dan *alternative job opportunity* dapat memperkuat evaluasi karyawan untuk benar-benar meninggalkan organisasi.

Selain itu, perilaku *turnover intention* juga dapat dijelaskan melalui Theory of Planned Behavior yang menyatakan bahwa niat individu untuk melakukan suatu tindakan dipengaruhi oleh tiga dimensi utama yaitu sikap terhadap perilaku (*attitude toward behavior*), norma subjektif (*subjective norm*), dan persepsi kontrol perilaku (*perceived behavioral control*) (Sholikhah & Wolor, 2021). Dalam konteks organisasi, sikap karyawan terhadap pekerjaannya, tekanan sosial dari lingkungan kerja, serta persepsi terhadap peluang kerja yang tersedia akan mempengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Dalam penelitian ini, *turnover intention* dipengaruhi oleh beberapa faktor penting, yaitu stres kerja, pengembangan karir, dan *alternative job opportunity*. Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik individu yang muncul akibat ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu dalam memenuhinya. Tingkat stres kerja yang tinggi dapat menurunkan kepuasan kerja dan meningkatkan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Sementara itu, pengembangan karir merupakan upaya organisasi dalam meningkatkan kemampuan dan kompetensi karyawan melalui perencanaan karir, pelatihan, dan kesempatan promosi jabatan. Organisasi yang mampu menyediakan sistem pengembangan karir yang jelas cenderung memiliki tingkat *turnover intention* yang lebih rendah karena karyawan melihat adanya peluang untuk berkembang di dalam organisasi.

Faktor lain yang turut mempengaruhi *turnover intention* adalah *alternative job opportunity*, yaitu persepsi karyawan terhadap ketersediaan peluang kerja di luar organisasi. Ketika karyawan menilai bahwa peluang kerja di luar organisasi cukup besar dan menawarkan kondisi kerja yang lebih baik, maka kecenderungan untuk keluar dari organisasi akan meningkat.

Berdasarkan kajian penelitian sebelumnya, sebagian besar penelitian menyoroti pengaruh faktor psikologis dan organisasi terhadap *turnover intention*. Namun demikian, masih terdapat beberapa kesenjangan penelitian. Pertama, sebagian penelitian hanya meneliti satu atau dua variabel yang mempengaruhi *turnover intention*, sehingga hubungan simultan antara stres kerja, pengembangan karir, dan *alternative job opportunity* masih terbatas. Kedua, penelitian mengenai variabel-variabel tersebut dalam konteks industri perhotelan masih relatif sedikit, padahal sektor ini memiliki tingkat mobilitas tenaga kerja yang cukup tinggi. Ketiga, kondisi organisasi dan dinamika pasar tenaga kerja yang berbeda dapat menghasilkan pola hubungan yang berbeda antara variabel-variabel tersebut.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini berupaya untuk menganalisis secara empiris pengaruh stres kerja, pengembangan karir, dan *alternative job opportunity* terhadap *turnover intention* karyawan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* pada sektor industri jasa. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan implikasi praktis bagi organisasi dalam merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia guna menekan tingkat turnover karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk menganalisis hubungan serta pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengukuran hubungan antarvariabel secara objektif melalui analisis statistik sehingga dapat menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Sugiyono, 2019). Penelitian ini mengkaji pengaruh stres kerja, pengembangan karir, dan *alternative job opportunity* terhadap *turnover intention* karyawan.

Penelitian dilaksanakan pada Grand Zuri Hotel Pekanbaru yang berlokasi di Kota Pekanbaru, Riau, Indonesia. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada karakteristik industri perhotelan yang memiliki dinamika tenaga kerja tinggi sehingga berpotensi mengalami fenomena *turnover intention*. Proses pengumpulan data dan pelaksanaan penelitian dilakukan selama periode penelitian tahun 2025 hingga 2026.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan berjumlah 51 yang bekerja pada Grand Zuri Hotel Pekanbaru. Populasi merupakan keseluruhan subjek penelitian yang memiliki karakteristik tertentu sesuai dengan tujuan penelitian (Sugiyono, 2019). Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik probability sampling dengan pendekatan sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Pendekatan ini dipilih agar penelitian dapat memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai kondisi karyawan yang berkaitan dengan variabel penelitian.

Instrumen penelitian yang digunakan dalam pengumpulan data adalah kuesioner terstruktur yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian, yaitu stres kerja, pengembangan karir, *alternative job opportunity*, dan *turnover intention*. Pengukuran variabel dilakukan menggunakan skala Likert dengan rentang penilaian dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden serta didukung oleh studi dokumentasi dan studi literatur yang relevan dengan topik penelitian.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh simultan maupun parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen. Sebelum melakukan analisis regresi, dilakukan pengujian kualitas instrumen melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Selain itu, pengujian asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas juga dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi asumsi statistik yang diperlukan. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t, uji F, serta analisis koefisien determinasi (R^2) guna mengetahui tingkat kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi *turnover intention*. Seluruh proses pengolahan dan analisis data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak statistik SPSS.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dianalisis untuk memberikan gambaran umum mengenai profil karyawan yang menjadi objek penelitian.

Tabel 2 Karakteristik Responden

| No | Jenis Kelamin | Jumlah (Orang) | Presentase (%) |
|----|---------------|----------------|----------------|
| 1. | Laki-laki | 39 | 76,47 |
| 2. | Perempuan | 12 | 23,53 |
| | Total | 51 | 100 |

Sumber: Hasil Olahan Data, 2025

Dominasi karyawan laki-laki tersebut dapat dikaitkan dengan persepsi terhadap *alternative job opportunity* yang relatif lebih tinggi dari pada karyawan perempuan. Karakteristik pekerjaan di sektor perhotelan yang menuntut fleksibilitas waktu, mobilitas kerja, serta keterampilan yang mudah dialihkan ke organisasi lain membuat karyawan laki-laki cenderung lebih mudah mengakses dan mempertimbangkan peluang kerja alternatif di luar perusahaan. Persepsi terhadap adanya peluang kerja eksternal yang lebih baik ini berpotensi mendorong mobilitas karir karyawan laki-laki dibandingkan karyawan perempuan (BPS, 2018; Marchante *et al.*, 2007).

Tabel 3 Usia Responden

| No | Usia (Tahun) | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
|--------------|--------------|----------------|----------------|
| 1. | 20 – 30 | 22 | 43,14 |
| 2. | 31 – 40 | 11 | 21,57 |
| 3. | 41 – 50 | 12 | 23,53 |
| 4. | 51 – 60 | 6 | 11,76 |
| Total | | 51 | 100 |

Sumber: Hasil Olahan Data, 2025

Berdasarkan karakteristik responden, mayoritas karyawan Grand Zuri Hotel Pekanbaru berada pada usia 20–30 tahun, yaitu fase karier awal hingga menengah. Pada tahap ini, karyawan umumnya menghadapi tekanan peran dan tuntutan pekerjaan yang tinggi sehingga berpotensi meningkatkan tingkat stres kerja (Ng & Feldman, 2010). Karyawan di usia produktif juga memiliki kebutuhan kuat terhadap pengembangan karir berupa pelatihan dan peluang promosi (Noe, 2017). Selain itu, kelompok usia ini cenderung lebih terbuka terhadap *alternative job opportunity* karena mobilitas karir yang tinggi dan orientasi eksploratif terhadap peluang eksternal (Ng & Feldman, 2007), sehingga apabila harapan terhadap pengembangan karir tidak terpenuhi, hal ini berisiko meningkatkan *turnover intention* (Griffeth, Hom & Gaertner, 2000).

Tabel 4 Lama Bekerja

| No | Lama Bekerja (Tahun) | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
|--------------|----------------------|----------------|----------------|
| 1. | 0 – 1 | 12 | 23,53 |
| 2. | > 1 – 5 | 25 | 49,02 |
| 3. | > 5 – 10 | 0 | 0 |
| 4. | > 10 – 15 | 0 | 0 |
| 5. | > 15 – 20 | 5 | 9,80 |
| 6. | > 20 – 22 | 9 | 17,65 |
| Total | | 51 | 100 |

Sumber: Hasil Olahan Data, 2025

Karyawan dengan masa kerja lebih dari 5 tahun cenderung mengalami tingkat stres kerja yang relatif tinggi karena berada pada fase peningkatan tanggung jawab, target kerja, serta tuntutan kinerja yang semakin besar. Menurut Robbins & Judge (2017), karyawan pada fase ini sering menghadapi konflik peran dan beban kerja yang meningkat, sehingga berpotensi memicu stres kerja. Apabila stres kerja tidak dikelola dengan baik, maka dapat berdampak pada sikap kerja negatif, termasuk keinginan untuk keluar dari organisasi. Hal ini didukung dengan penelitian empiris oleh Pada *et al.*, (2018) dan penelitian Widodo *et al.*, (2019) yang menyatakan bahwa pekerja yang telah memasuki masa kerja lebih dari 5 tahun – 15 tahun biasanya memiliki tingkat kejenuhan kerja tinggi yang dapat memicu stres kerja, dan dapat meningkatkan *turnover intention* pada karyawan.

Tabel 5 Pendidikan Karyawan

| No | Pendidikan | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
|--------------|------------|----------------|----------------|
| 1. | SMA/SMK | 30 | 58,82 |
| 2. | Diploma | 5 | 9,8 |
| 3. | S1 | 13 | 25,5 |
| 4. | S2 | 3 | 5,88 |
| Total | | 51 | 100 |

Sumber: Hasil Olahan Data, 2025

Dominasi karyawan dengan tingkat pendidikan SMA/SMK menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja berada pada level operasional, yang umumnya memiliki tuntutan kerja fisik dan tekanan operasional yang relatif tinggi, sehingga berpotensi meningkatkan stres kerja apabila tidak diimbangi dengan sistem kerja yang baik (Robbins & Judge, 2017). Selain itu, keterbatasan jenjang pendidikan dapat memengaruhi peluang pengembangan karier yang lebih lambat, sehingga mendorong sebagian karyawan untuk mempertimbangkan *alternative job opportunity* di luar perusahaan. Kondisi ini dapat berimplikasi pada meningkatnya *turnover intention*, terutama apabila karyawan merasa bahwa peluang pengembangan karier dan peningkatan kesejahteraan di dalam organisasi lebih terbatas dibandingkan dengan peluang kerja alternatif di luar Perusahaan.

Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai persepsi responden terhadap variabel yang diteliti, yaitu stres kerja, pengembangan karir, *alternative job opportunity*, dan *turnover intention*. Analisis ini didasarkan pada nilai rata-rata (mean) dari jawaban responden terhadap setiap indikator variabel yang diukur menggunakan skala Likert. Hasil analisis deskriptif menunjukkan kecenderungan tingkat persepsi karyawan terhadap kondisi kerja yang mereka alami di Grand Zuri Hotel Pekanbaru yang berlokasi di Pekanbaru, Riau, Indonesia.

Tabel 5 Analisis Deskriptif

| Variabel | Rata-rata | Kategori | Interpretasi |
|------------------------------------|-----------|-------------|---|
| <i>Turnover intention</i> | 3,54 | Tinggi | Adanya potensi yang tinggi pada perpindahan karyawan |
| Stres Kerja | 3,23 | Cukup | Terdapat beberapa faktor yang menyebabkan stress kerja karyawan |
| Pengembangan Karir | 2,35 | Kurang baik | Karyawan merasa perlunya perbaikan dalam pengembangan karir |
| <i>Alternative job opportunity</i> | 3,24 | Cukup | Karyawan memahami tersediannya peluang kerja alternatif |

Sumber: Hasil Olahan Data, 2025

Secara keseluruhan, hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa tingginya *turnover intention* karyawan dapat dipengaruhi oleh kombinasi beberapa faktor, yaitu tingkat stres kerja yang cukup dirasakan oleh karyawan, persepsi adanya peluang kerja alternatif di luar organisasi, serta kondisi pengembangan karir yang dinilai masih kurang baik. Oleh karena itu, organisasi perlu meningkatkan sistem pengelolaan sumber daya manusia, terutama dalam hal pengembangan karir dan pengelolaan stres kerja, guna mengurangi potensi terjadinya *turnover intention* pada karyawan.

Uji Validitas

| No | Variabel | Pernyataan | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
|----|----------------------------------|------------|----------|---------|------------|
| 1 | Turnover intention (Y) | P1 | 0,866 | 0,2579 | Valid |
| | | P2 | 0,733 | 0,2579 | Valid |
| | | P3 | 0,773 | 0,2579 | Valid |
| 2 | Stres Kerja (X1) | P1 | 0,680 | 0,2579 | Valid |
| | | P2 | 0,625 | 0,2579 | Valid |
| | | P3 | 0,657 | 0,2579 | Valid |
| | | P4 | 0,741 | 0,2579 | Valid |
| 3 | Perkembangan Karir (X2) | P1 | 0,695 | 0,2579 | Valid |
| | | P2 | 0,728 | 0,2579 | Valid |
| | | P3 | 0,694 | 0,2579 | Valid |
| | | P4 | 0,793 | 0,2579 | Valid |
| 4 | Alternative job opportunity (X3) | P1 | 0,709 | 0,2579 | Valid |
| | | P2 | 0,701 | 0,2579 | Valid |
| | | P3 | 0,784 | 0,2579 | Valid |
| | | P4 | 0,751 | 0,2579 | Valid |
| | | P5 | 0,771 | 0,2579 | Valid |

Sumber : Hasil Olahan Penelitian, 2026

Diketahui bahwa seluruh nilai r hitung pada item pernyataan setiap variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,2579. Dengan demikian, seluruh item yang digunakan dalam mengukur masing-masing variabel dinyatakan mampu menjalankan fungsi ukurnya dengan baik, serta dapat memberikan hasil skor yang tepat dan akurat. Oleh karena itu, seluruh item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

| No | Variabel | Cronbach's Alpha | Standar Alpha | Keterangan |
|----|----------------------------------|------------------|---------------|------------|
| 1 | Turnover intention (Y) | 0,890 | 0,60 | Reliabel |
| 2 | Stres Kerja (X1) | 0,837 | 0,60 | Reliabel |
| 3 | Perkembangan Karir (X2) | 0,872 | 0,60 | Reliabel |
| 4 | Alternative job opportunity (X3) | 0,894 | 0,60 | Reliabel |

Sumber : Hasil Olahan Penelitian, 2026

menampilkan nilai reliabilitas dari masing-masing variabel. Variabel dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Maka dari itu, seluruh variabel dalam penelitian ini reliabel atau dapat dipercaya.

Uji Normalitas

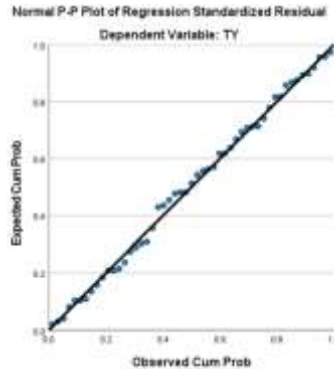
1. Uji Kolmogorov-Smirnov

| | | Unstandardized Residual |
|-------------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 51 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 1,18423601 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,055 |
| | Positive | 0,50 |
| | Negative | -,055 |
| Test Statistic | | ,055 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) ^c | | ,200 ^d |

Sumber : Hasil Olahan Penelitian, 2026

Menampilkan hasil pengujian Kolmogorov-Smirnov yang disajikan diatas. Data dikatakan terdistribusi normal apabila nilai Sig > 0,05. Dilihat bahwa nilai signifikan adalah 0,200, nilai 0,200 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel pada penelitian ini terdistribusi secara normal.

2. Uji Normal Probability-Plot (P-Plot)



Berdasarkan grafik, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas. Penyebaran titik yang relatif mendekati garis diagonal menunjukkan bahwa distribusi residual mendekati distribusi normal dan tidak terdapat penyimpangan yang berarti. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas dalam model regresi telah terpenuhi, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Multikolinearitas

Coefficients

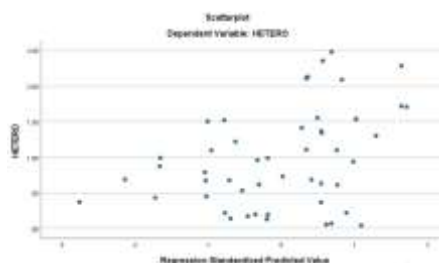
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-----------------|-----------------------------|------------|-----------------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 7,471 | 2,183 | | 3,423 | ,001 | | |
| X1 | ,260 | ,114 | ,312 | 2,275 | ,028 | ,165 | 6,058 |
| X2 | -,304 | ,094 | -,399 | -3,223 | ,002 | ,201 | 4,918 |
| X3 | ,182 | ,063 | ,265 | 2,867 | ,014 | ,294 | 3,406 |

Sumber : Hasil Output Penelitian, 2020

Nilai tolerance tersebut berada diatas batas minimum 0,10, sedangkan nilai VIF juga berada sangat jauh dibawah ambang maksimal 10 yang sering digunakan sebagai indikator adanya multikolinearitas. Kondisi ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan linear yang tinggi diantara ketiga variabel independen dalam model regresi yang digunakan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini bebas dari masalah multikolinearitas, sehingga masing-masing variabel bebas memiliki kemampuan menjelaskan variabel dependen secara mandiri dan model regresi layak untuk digunakan dalam tahap analisis selanjutnya

Uji Heteroskedastisitas

Uji Scatterplot



Menampilkan hasil uji scatterplot dimana dapat dilihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar secara acak diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Kondisi ini mengidentifikasi bahwa sebaran data bersifat homogen dan tidak menunjukkan adanya pola yang sistematis. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pada model regresi yang digunakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, sehingga model regresi memenuhi salah satu asumsi klasik yang diperlukan.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients*

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
|-----------------|-----------------------------|------------|--------------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | | | |
| 1 (Constant) | 7,471 | 2,183 | | 3,423 | ,001 |
| X1 | ,260 | ,114 | ,312 | 2,273 | ,028 |
| X2 | -,304 | ,094 | -,399 | -3,223 | ,002 |
| X3 | ,162 | ,063 | ,265 | 2,567 | ,014 |

Diketahui model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \epsilon$$

$$Turnover\ intention = 7,471 + 0,260 + (-0,304) + 0.162 + \epsilon$$

berikut ini adalah uraian dar persamaan regresi linier berganda diatas :

1. Nilai konstanta (α) sebesar 7,471. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel independet yaitu variabel stres kerja (X1), perkembangan karir (X2), dan *alternative job opportunity* (X3) bernilai konstanta 0 (Nol) atau tidak mengalami perubahan, maka *turnover intention* akan bernilai sebesar 7,471.
2. Nilai koefisien regresi variabel stres kerja (β_1X_1) sebesar 0,260. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja (X1) mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka *turnover intention* (Y) akan meningkat 0,260 dan dengan asumsi variabel yang lain akan tetap konstan.
3. Nilai koefisien regresi variabel perkembangan karir (β_2X_2) sebesar (-0.304). hal ini menunjukkan bahwa perkembangan karir (X2) mengalami penurunan sebesar 1 satuan maka *turnover intention* akan menurun sebesar 0.304 dan dengan asumsi variabel yang lain tetap konstan.
4. Nilai koefisien regresi variabel *alternative job opportunity* (β_3X_3) sebesar 0.162. Hal ini menunjukkan bahwa *alternative job opportunity* (X3) mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka *turnover intention* (Y) akan meningkat 0.162 dan dengan asumsi variabel yang lain akan tetap konstan.
5. Standar error (ϵ) adalah variabel acak yang mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

Pengujian Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Coefficients*

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
|-----------------|-----------------------------|------------|--------------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | | | |
| 1 (Constant) | 7,471 | 2,183 | | 3,423 | ,001 |
| X1 | ,260 | ,114 | ,312 | 2,273 | ,028 |
| X2 | -,304 | ,094 | -,399 | -3,223 | ,002 |
| X3 | ,162 | ,063 | ,265 | 2,567 | ,014 |

$$t\ tabel\ terletak\ pada\ t(\alpha/2 ; n-k-1) = t(0,05/2 ; 51-3-1) = t(0,025 ; 47) = 2,012$$

Berdasarkan nilai t tabel dapat dinyatakan bahwa:

1. Nilai t hitung stres kerja (2,273) > t tabel (2,012) dengan nilai signifikansi stres kerja (0,028) < (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
2. Nilai t hitung perkembangan karir (-3,223) < t tabel (2,012) dengan nilai signifikansi perkembangan karir (0,002) < (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima. Perkembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
3. Nilai t hitung *alternative job opportunity* (2,567) > t tabel (2,012) dengan nilai signifikansi *alternative job opportunity* (0,014) < (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima. *alternative job opportunity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

2. Uji F (Simultan)

ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|--------------------|
| 1 Regression | 408,036 | 3 | 136,012 | 91,165 | <,001 ^b |
| Residual | 70,121 | 47 | 1,492 | | |
| Total | 478,157 | 50 | | | |

Ftabel terletak pada $F(k; n-k) = F(3; 51-3) = F(3; 48) = 2,798$

Jadi $F_{hitung}(91,165) > F_{tabel}(2,798)$ dengan signifikan $F(< (0,05))$, maka berdasarkan uji F dinyatakan bahwa H_a diterima (stres kerja, perkembangan karir, dan *alternative job opportunity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*).

Koefisien Determinasi

Model Summary^a

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,6924 ^a | ,853 | ,844 | 1,221 |

Dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,844 atau 84,4%. Nilai koefisien ini menunjukkan bahwa presentase dari pengukuran stres kerja(X1), perkembangan karir(X2), dan *alternative job opportunity*(X3) terhadap *turnover intention*(Y) sebesar 84,4% dan sisanya 15,6% pengaruh dari variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin besar kecenderungan mereka untuk meninggalkan organisasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa tekanan kerja yang berlebihan dapat menurunkan kepuasan kerja dan meningkatkan niat karyawan untuk keluar dari organisasi.

Pengembangan karir terbukti memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Artinya, semakin baik kesempatan pengembangan karir yang diberikan organisasi, maka semakin kecil kemungkinan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Hasil ini konsisten dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa sistem karir yang jelas mampu meningkatkan komitmen organisasi serta mempertahankan karyawan.

Sementara itu, *alternative job opportunity* memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*. Ketika karyawan memiliki persepsi bahwa peluang kerja di luar organisasi cukup besar, maka kecenderungan untuk mencari pekerjaan lain juga meningkat. Temuan ini mendukung teori perilaku organisasi yang menyatakan bahwa keputusan individu untuk keluar dari organisasi dipengaruhi oleh persepsi terhadap peluang eksternal di pasar tenaga kerja.

Secara simultan, stres kerja, pengembangan karir, dan *alternative job opportunity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh kondisi internal pekerjaan tetapi juga oleh peluang eksternal yang tersedia di pasar tenaga kerja.

Temuan penelitian ini memperkuat model konseptual *turnover intention* yang menjelaskan bahwa faktor psikologis, organisasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Grand Zuri Hotel Pekanbaru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres

kerja yang dialami karyawan, maka semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

2. Pengembangan karir memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Artinya, semakin baik kesempatan pengembangan karir yang diberikan oleh perusahaan, maka semakin rendah tingkat *turnover intention* karyawan.
3. *Alternative job opportunity* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar peluang kerja alternatif yang tersedia di luar organisasi, maka semakin tinggi kecenderungan karyawan untuk berpindah kerja.
4. Stres kerja, pengembangan karir, dan *alternative job opportunity* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Grand Zuri Hotel Pekanbaru.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention*, terutama dalam mengelola stres kerja karyawan, menyediakan kesempatan pengembangan karir yang jelas, serta menciptakan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh stres kerja, pengembangan karir, dan *alternative job opportunity* terhadap *turnover intention* karyawan pada Grand Zuri Hotel Pekanbaru di Pekanbaru, Riau, Indonesia, beberapa implikasi praktis dapat dirumuskan sebagai berikut.

Pertama, organisasi perlu memperhatikan pengelolaan stres kerja karyawan melalui pengaturan beban kerja yang lebih seimbang, peningkatan komunikasi antara manajemen dan karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Upaya tersebut penting dilakukan agar tekanan kerja yang dirasakan karyawan tidak berkembang menjadi faktor yang mendorong munculnya keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Kedua, perusahaan disarankan untuk meningkatkan program pengembangan karir yang lebih jelas dan terstruktur. Hal ini dapat dilakukan melalui penyusunan jalur karir yang transparan, pemberian kesempatan pelatihan dan pengembangan kompetensi, serta mekanisme promosi yang adil dan terbuka. Dengan adanya sistem pengembangan karir yang baik, karyawan akan memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk bertahan dan berkembang dalam organisasi.

Ketiga, terkait dengan persepsi terhadap peluang kerja alternatif, organisasi perlu meningkatkan tingkat kepuasan dan keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Hal ini dapat dicapai melalui peningkatan kesejahteraan karyawan, pemberian penghargaan atas kinerja, serta menciptakan budaya organisasi yang mendukung perkembangan profesional karyawan. Dengan demikian, meskipun peluang kerja di luar organisasi tersedia, karyawan tetap memiliki komitmen untuk mempertahankan pekerjaannya di perusahaan.

Selain implikasi praktis, penelitian ini juga memberikan beberapa rekomendasi untuk penelitian selanjutnya. Penelitian berikutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi *turnover intention*, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, maupun lingkungan kerja. Selain itu, penelitian di masa mendatang dapat memperluas objek penelitian pada sektor industri lain atau menggunakan pendekatan metode penelitian yang berbeda sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan.

Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, tetapi juga memberikan rekomendasi praktis bagi organisasi dalam merumuskan strategi pengelolaan karyawan untuk menekan tingkat *turnover intention*.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmaddien, I., & Syarkani, Y. (2019). Statistika Terapan. In Statistik Terapan.
- Ahmed, A. (2024). Rethinking employee retention: The role of career path transparency in reducing turnover. *International Journal of Research in Human Resource Management*, 6(2), 450–456. <https://doi.org/10.33545/26633213.2024.v6.i2e.337>
- Amelia Prameswari Pitaloka. (2022). Literature Review: Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Burnout Syndrome Pada Perawat Yang Menangani Pasien Covid-19. *Professional Health Journal*, 4(1), 51–61. <https://doi.org/10.54832/phj.v4i1.283>
- Andreas, I. P., & Astawa, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover intention Karyawan pada HARPER HOTEL KUTA. 02(1), 1–11.
- Antonita, N., & Amalia, S. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan The Influence of Job Stress on Employees Job Performance. 3.
- Apriantini, S. A. M., Imbayani, I. G. A., Ribek, P. K., Apriantini, S. A. M., Imbayani, I. G. A., & Ribek, P. K. (2021). Pengaruh Job Stress, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover intention Karyawan Hotel Kamandalu Ubud. *Jurnal EMAS*, 2(2), 71–81. <https://ejournal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/1672/1342>
- Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif.
- Davila, M. (2024). The Effect of Career Development on Job Satisfaction and Turnover intention in Higher Education Institutions in Florida. 4(02), 7823– 7830.
- Dewi, M. R., & Iqbal, M. A. (2023). Effect of Career Development and Job Stress on Turnover intention Through Job Satisfaction at Character Education Foundation in Depok City. *International Journal of Advanced Multidisciplinary*, 2(2), 379–392. <https://doi.org/10.38035/ijam.v2i2.246>
- Dini, Y. I. F., Alvina, J., & Mon, M. D. (2024). The effect of work-life balance as a mediator and job opportunity as moderator on turnover intention among selected corporations in Batam. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 17(2), 241–260. <https://doi.org/10.25105/v17i2.19820>
- Eko Putra, & Reno Silvia. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Turnover intention Karyawan Pada Pt. Sari Buah Sawit (Sbs) Kinali. *Journal of Social and Economics Research*, 4(1), 122–135. <https://doi.org/10.54783/jser.v4i1.50>
- Gama, A. W. S., & Astiti, N. P. Y. (2020). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (Vol. 17).
- Glori Elisabet, N., Indah, G., Setyanto, E., & Haliawan, P. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover intention. *Jurnal Kewirausahaan, Akuntansi Dan Manajemen Tri Bisnis*, 5(1), 14–28. <https://doi.org/10.59806/tribisnis.v5i1.271>
- Govindaraju, N. (2018). Addressing employee turnover problem: A review of employee turnover core models. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 3(11), 516–527. www.ijisrt.com516
- Hafiz, J., Parizade, B., & Hanafi, A. (2016). Pengaruh pengembangan karir terhadap keinginan berpindah (turnover intention): Studi kasus pada karyawan PT BFI Finance Tbk Cabang Palembang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 13(2), 103–113.

- Hamid, S., & Fauzan, R. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover intention (Studi Penelitian Hotel Gajahmada Pontianak). *Jurnal Manajemen*, 1057–1068.
- Hartati, M., Jalil, M., & Subroto, S. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover intention karyawan HOTEL SANTIKA PREMIERE SEMARANG. Multiplier: *Jurnal Magister Manajemen*, 4(1), 19–28. <https://doi.org/10.24905/mlt.v4i1.58>
- Hasyim, W., & Jayantika, L. A. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Turnover Karyawan Di Kawasan Industri MM2100. Universitas Pelita Bangsa, 5(3), 27–34.
- Indriati, H. I. (2021). Pengaruh stress kerja, beban kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pegawai. *Forum Ekonomi*, 23(3), 491–501. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUMEKONOMI>
- Lee, H. J., Chua, C. H., Miska, C., & Stahl, G. K. (2017). Looking out or looking up: Gender differences in expatriate turnover intentions. *Cross Cultural and Strategic Management*, 24(2), 288–309. <https://doi.org/10.1108/CCSM-02-2016-0046>
- Lestari Putri, E., & Rasjid, E. (2022). Pengaruh Stress Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Turnover intention di PT Harapan Solusi Utama. *Journal of Economics and Business UBS*, 11(1), 15–23. <https://doi.org/10.52644/joeb.v11i1.76>
- Mudrifah, M. (2025). Antecedent Niat Karyawan Meninggalkan Umkm dengan Persepsi Peluang Kerja Alternatif sebagai Variabel Moderasi. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 5(1), 396–404. <https://doi.org/10.37481/jmeh.v5i1.1207>
- Muin, A. (2023). *Buku Ajar Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: CV. Literasi Nusantara Abadi.
- Noe, R. A. (2017). *Employee Training and Development*.
- Nugraheni, R. T. H., Winarsunu, T., & Pertiwi, R. E. (2022). Pengaruh pengembangan karier terhadap turnover intention pada karyawan. *Cognicia*, 10(2), 99–105. <https://doi.org/10.22219/cognicia.v10i2.22466>
- Nurfitriani, N., & Arwin, A. (2020). the Effect of Work Stress on Employee Turnover intention in Pt Bank Rakyat Indonesia Makassar Branch Ahmad Yani. *Journal of Applied Business Administration*, 4(2), 227–234. <https://doi.org/10.30871/jaba.v4i2.2128>
- Pada, K., Kerja, T., Pt, D. I., & Tbbm, P. (2018). Hubungan antara masa kerja dan beban kerja dengan stres kerja pada tenaga kerja di pt. pertamina tbbm bitung. 7(5).
- Permenparekraf, R. (2020). *Keputusan Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia Nomor KM/182/UM.07.00/M-K/2020*. 1–27.
- Putra, D. I. G., & Utama, M. I. W. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover intention Di Mayaloka Villas Seminyak. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(9), 5116–5143.
- Putri Adhistry, S., Fauzi, A., Simorangkir, A., Dwiyanti, F., Caroline Patricia, H., & Khumairah Madani, V. (2023). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja (Literature Review MSDM). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 4(1), 134– 148. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v4i1.1408>
- Ratnaningsih, D. S. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover intention. 9(2019), 1267–1278.

- Riyandi, R., Studi, P., Fakultas, M., & Kepulauan, U. R. (2019). Peran *Alternative job opportunity* dalam Memoderasi Pengaruh Work Engagement dan Job Satisfaction terhadap Turnover intention di Industri Perhotelan. 6(1).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational Behavior.
- Rony, Z. T., & Jelita, D. (2023). Pengaruh pengembangan karier dan pelatihan kerja terhadap turnover intention pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 24(01), 1–10.
- Rosita, S., Aira, D. M. F., Hendriyadi, Tialonawarmi, F., & Setiawan, W. J. (2024). *Buku Ajar Manajemen*.
- Rostandi, R. M., & Senen, S. H. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Reward System Terhadap Turnover intention. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 12(2), 147–154. <https://doi.org/10.17509/jimb.v12i2.38726>
- Sa'adah, S., & Prasetyo, A. P. (2015). Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover intention pada Karyawan PT Internusa Jaya Sejahtera. 59–67.
- Sholikhah, & Christian Wiradendi Wolor. (2021). Pengaruh Status Pegawai Dan Job Embeddedness Terhadap Turnover intention Karyawan Universitas Negeri Jakarta. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 12(2), 354–373. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.012.2.10>
- Sudnanti, N. K., & Wijayanti, W. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir, Stres Kerja, dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Turnover intention di Kayumanis Nusa Dua Private Villa & Spa. 3(2), 167–178.
- Sugiyono. (2025). *Sugiyono 2025.pdf*.
- Sukmawati, F. N., & Prasetyo, A. (2024). Burnout , Workload Dan Alternative job opportunity : Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover intention Karyawan. *Mirai Management*, 9(1), 937–948. <https://doi.org/10.37531/mirai.v9i1.7132>
- Udayana, I. G. A. P., & Dewi, G. A. M. (2017). Pengaruh Stres Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover intention di SIMPANG INN HOTEL KUTA. 6(12), 6734–6762.
- Üngüren, E., Onur, N., & Demirel, H. (2024). behavioral sciences The Effects of Job Stress on Burnout and Turnover intention : The Moderating Effects of Job Security and Financial Dependency.
- Widiantara, I. W., & Martadiani, A. A. M. (2020). Pengaruh Konflik PekerjaanKeluarga dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover intention pada Hotel Bambu Indah Gianyar. *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 19(2), 123–130. <https://doi.org/10.22225/we.19.2.1954.123-130>
- Widodo, R. S., Lestari, H., & Mauliku, N. E. (2019). Hubungan Beban Kerja , Masa Kerja , Umur , dan Iklim Organisasi Dengan Stress Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi PT . X. 14(3), 1–6.
- Živković, A., Fosić, I., & Pap-Vorkapić, A. (2023). Perceived alternative job opportunities and turnover intention as preliminary steps in employee withdrawal. *Strategic Management*, 28(3), 4–17. <https://doi.org/10.5937/straman2300042z>