

**PENGARUH STRES KERJA DAN KESEMPATAN PROMOSI  
TERHADAP *TURNOVER INTENTION***

**(Studi Pada Karyawan Royal Ambarrukmo Hotel Yogyakarta)**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta  
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan guna Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi



Disusun oleh:  
**MUHAMMAD LUKMAN HAKIM**  
12808144031

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN – JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
2016**

**PENGARUH STRES KERJA DAN KESEMPATAN PROMOSI  
TERHADAP *TURNOVER INTENTION***

**(Studi Pada Karyawan Royal Ambarrukmo Hotel Yogyakarta)**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta  
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan guna Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi



Disusun oleh:  
**MUHAMMAD LUKMAN HAKIM**  
12808144031

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN – JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
2016**

## **PERSETUJUAN**

Skripsi yang berjudul "Pengaruh Stres Kerja dan Kesempatan Promosi terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Karyawan Royal Ambarrukmo Hotel Yogyakarta)", yang disusun oleh Muhammad Lukman Hakim, NIM 12808144031, ini telah disetujui oleh dosen pembimbing untuk diujikan.



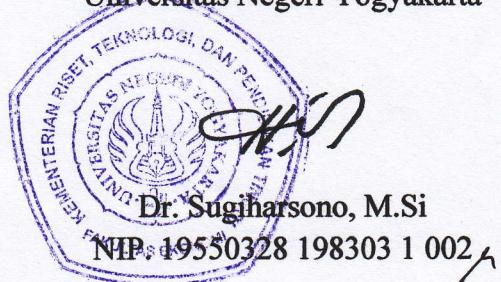
## PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul "Pengaruh Stres Kerja dan Kesempatan Promosi terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Karyawan Royal Ambarrukmo Hotel Yogyakarta)", yang disusun oleh Muhammad Lukman Hakim, NIM 12808144031, ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 1 Juli 2016 dan dinyatakan lulus.



Yogyakarta, 26 Juli 2016

Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Negeri Yogyakarta



## HALAMAN PERNYATAAN

Nama : Muhammad Lukman Hakim  
NIM : 12808144031  
Prodi/Jurusan : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Judul : Pengaruh Stres Kerja dan Kesempatan Promosi

Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Karyawan

Royal Ambarrukmo Hotel Yogyakarta)

Menyatakan bahwa penelitian ini merupakan hasil karya saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya, tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis oleh orang lain atau telah digunakan sebagai persyaratan penyelesaian studi di perguruan tinggi lain, kecuali pada bagian tertentu yang saya ambil sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Yogyakarta, 29 Juni 2016

Yang Menyatakan

Muhammad Lukman Hakim

NIM. 2808144031

## **MOTTO**

“Bila Manajemen adalah seni, maka buktikanlah dirimu sebagai seorang pelukis besar di duniamu kelak”

(Kutipan *Businessweek* tentang Jack Welch, mantan CEO GE)

“Belajar adalah hal yang sangat menyenangkan, meskipun hanya mengerti sedikit itu membuat hidup jauh lebih bahagia”

(Lukman Purawijaya)

“Hannah Montana says that no body is perfect, but yet, here I am”

(Kerry Wheeler)

“You’re all going to regret not dating me in campus”

(Stephanie Hwang)

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Laporan Tugas Akhir ini penulis persembahkan untuk:

Kedua orang tua, Saudara-Saudara dan Sahabat penulis

**PENGARUH STRES KERJA DAN KESEMPATAN PROMOSI  
TERHADAP TURNOVER INTENTION (STUDI PADA KARYAWAN  
ROYAL AMBARRUKMO HOTEL YOGYAKARTA)**

Oleh :  
Muhammad Lukman Hakim  
12808144031

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) Pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Royal Ambarrukmo Hotel Yogyakarta, 2) Pengaruh kesempatan promosi terhadap *turnover intention* pada karyawan Royal Ambarrukmo Hotel Yogyakarta, 3) Pengaruh stres kerja dan kesempatan promosi terhadap *turnover intention* pada karyawan Royal Ambarrukmo Hotel Yogyakarta.

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini adalah penelitian sampel dengan jumlah responden sebanyak 70 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *purposive random sampling*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara, sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa: 1) Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, yang ditunjukkan dari hasil  $0,929$  ( $**p<0,01$ ;  $p=0,000$ ). Kontribusi stres kerja untuk menjelaskan *turnover intention* sebesar ( $\Delta R^2$ )  $0,784$ . 2) Kesempatan promosi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, yang ditunjukkan dari hasil  $\beta = -0,829$  ( $**p<0,01$ ;  $p=0,000$ ). Kontribusi stres kerja untuk menjelaskan *turnover intention* sebesar ( $\Delta R^2$ )  $0,671$ . 3) Stres kerja dan kesempatan promosi secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention*. Kontribusi stres kerja dan kesempatan promosi untuk menjelaskan *turnover intention* sebesar ( $\Delta R^2$ )  $0,803$ .

Kata kunci: Stres kerja, kesempatan promosi, *turnover intention*

**THE IMPACT OF JOB STRESS AND PROMOTION OPPORTUNITY ON  
TURNOVER INTENTION (CASE STUDY OF ROYAL AMBARRUKMO  
HOTEL YOGYAKARTA EMPLOYEES)**

By:  
Muhammad Lukman Hakim  
12808144031

**ABSTRACT**

*This research aimed to know: 1) the impact of job stress on turnover intention of Royal Ambarrukmo Hotel Yogyakarta employees, 2) the impact of promotion opportunity on turnover intention of Royal Ambarrukmo Hotel Yogyakarta employees, 3) the impact of job stress and promotion opportunity on turnover intention of Royal Ambarrukmo Hotel Yogyakarta employees.*

*This research was a causal associative research used quantitative approach. This research was a sampling research used 70 respondents. This research used purposive random sampling methode. The data were collected by questionnaire, while the data analysis used multiple regression analysis.*

*The result of research at significance level 5% showed that: 1) Job stress had positive and significance impact on turnover intention, showed by value  $\beta = 0,929$  ( $**p < 0,01$ ;  $p = 0,000$ ). Job stress contributed to explain turnover intention by value ( $\Delta R^2$ ) 0,784. 2) Promotion opportunity had negative and significance impact on turnover intention, showed by value  $\beta = -0,829$  ( $**p < 0,01$ ;  $p = 0,000$ ). Promotion opportunity contributed to explain turnover intention by value ( $\Delta R^2$ ) 0,671. 3) Job stress and promotion opportunity impacted simultaneously on turnover intention. Job stress and promotion opportunity contributed to explain turnover intention by value ( $\Delta R^2$ ) 0,803.*

*Keywords: Job stress, promotion opportunity, turnover intention*

## **KATA PENGANTAR**

Dengan memanjangkan puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan rahmat, hidayah dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “**PENGARUH STRES KERJA DAN KESEMPATAN PROMOSI TERHADAP TURNOVER INTENTION (STUDI PADA ROYAL AMBARRUKMO HOTEL YOGYAKARTA)**”. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat sesuai dengan apa yang diharapkan penulis.

Adapun maksud dari pembuatan skripsi ini adalah untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi. Penulis menyadari dalam pelaksanaan dan penyusunan skripsi ini, penulis mendapat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan kepada:

1. Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd., M.A., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Setyabudi Indartono, Ph.D., Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
4. Arum Darmawati, M.M., dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu dan pikiran, serta memberikan bimbingan, motivasi dan pengarahan selama proses penulisan skripsi.

5. M. Lies Endarwati, M.Si., ketua penguji yang telah memberikan saran guna menyempurnakan penulisan skripsi.
6. Farlianto, MBA., narasumber dan penguji utama yang telah memberikan saran guna menyempurnakan penulisan skripsi.
7. Seluruh dosen dan staf Jurusan Manajemen maupun Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta yang telah membantu dalam proses perkuliahan.
8. Royal Ambarrukmo Hotel Yogyakarta, terimakasih atas kerjasama dan bantuannya, sehingga semua selesai sesuai waktunya, terutama kepada *HR Department* yang telah memberikan kesempatan dan kontribusi dalam proses penyelesaian penelitian ini.
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dan memperlancar proses penelitian dari awal sampai selesai penyusunan skripsi terimakasih banyak.

Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat dibutuhkan. Namun demikian, merupakan harapan bagi penulis bila karya tulis ini dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan menjadi suatu karya yang bermanfaat.

Yogyakarta, 23 Juni 2016

Penulis

Muhammad Lukman Hakim

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN MOTTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAK.....	vii
<i>ABSTRACT</i> .....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah.....	7
E. Tujuan Penelitian.....	8
F. Manfaat Penelitian.....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>10</b>
A. Landasan Teori.....	10
1. <i>Turnover Intention</i> .....	10
2. Stres Kerja.....	13
3. Kesempatan Promosi.....	17
B. Hasil Penelitian Terdahulu.....	20
C. Kerangka Pikir.....	21
1. Pengaruh Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	21

2. Pengaruh Kesempatan Promosi terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	22
3. Pengaruh Stres Kerja dan Kesempatan Promosi terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	23
D. Paradigma Penelitian.....	24
E. Hipotesis Penelitian.....	24
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>25</b>
A. Desain Penelitian.....	25
B. Variabel Penelitian.....	25
1. Variabel Bebas.....	26
2. Variabel Terikat.....	26
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	26
1. <i>Turnover Intention</i> .....	26
2. Stres Kerja.....	27
3. Kesempatan Promosi.....	28
D. Tempat dan Waktu Penelitian.....	28
E. Populasi dan Sampel.....	28
1. Populasi .....	28
2. Sampel .....	29
F. Metode Pengumpulan Data.....	30
1. Data Peimer.....	30
2. Data Sekunder.....	30
G. Instrumen Penelitian.....	30
1. Kisi-kisi Instrumen.....	30
2. Hasil Pengukuran.....	31
H. Uji Instrumen.....	32
1. Uji Validitas.....	32
2. Uji Reliabilitas.....	37
I. Teknik Analisis Data.....	38
1. Analisis Deskriptif.....	38
2. Analisis Regresi Linear Berganda.....	38
J. Analisis Uji Prasyarat.....	38

1. Uji Normalitas.....	38
2. Uji Linearitas .....	39
3. Uji Heterokedastisitas .....	39
4. Uji Multikolinearitas .....	39
<b>K. Uji Hipotesis .....</b>	<b>40</b>
1. Analisis Regresi Berganda.....	40
2. Uji Koefisien Determinasi ( $\Delta R^2$ ) .....	41
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>42</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	42
1. Royal Ambarrukmo .....	42
B. Hasil Penelitian .....	45
1. Analisis Deskriptif .....	45
2. Uji Prasyarat analisis .....	52
3. Pengujian Hipotesis .....	54
C. Pembahasan .....	57
1. Stres Kerja Berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i> pada Karyawan Royal Ambarrukmo Hotel Yogyakarta .....	57
2. Kesempatan Promosi Berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i> pada Karyawan Royal Ambarrukmo Hotel Yogyakarta .....	58
3. Stres Kerja dan Kesempatan Promosi Berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i> pada Karyawan Royal Ambarrukmo Hotel Yogyakarta .....	60
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>63</b>
A. Kesimpulan .....	63
B. Saran.....	63
1. Bagi Manajemen Royal Ambarrukmo Hotel Yogyakarta.....	64
2. Bagi Peneliti Selanjutnya.....	65
C. Keterbatasan Penelitian.....	66
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>66</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>70</b>

## DAFTAR TABEL

1. Rasio <i>Turnover</i> Karyawan Royal Ambarrukmo Hotel 2012-2015.....	3
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i> .....	4
3. Distribusi Sampel Penelitian.....	30
4. Kisi-Kisi Instrumen.....	31
5. Bobot Kriteria Jawaban Skala Likert.....	32
6. Rangkuman Hasil Uji Validitas Instrumen Tahap I.....	34
7. Rangkuman Hasil Uji Validitas Instrumen Tahap II.....	35
8. Hasil AVE.....	36
9. Hasil Uji AVE, <i>Square Correlation</i> dan <i>Discriminant Validity</i> .....	36
10. Hasil Uji Reliabilitas .....	37
11. Karakterisiktik Responden Berdasarkan Umur .....	46
12. Karakterisiktik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
13. Karakterisiktik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	47
14. Karakterisiktik Responden Berdasarkan Lama Menjadi Karyawan.....	48
15. Karakterisiktik Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	48
16. Kategorisasi Variabel Stres Kerja.....	49
17. Kategorisasi Variabel Kesempatan Promosi .....	50
18. Kategorisasi Variabel <i>Turnover Intention</i> .....	51
19. Hasil Uji Normalitas.....	52
20. Hasil Uji Linearitas.....	53
21. Hasil Uji Multikolinearitas.....	54
22. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	54
23. Hasil Uji Regresi.....	55

## **DAFTAR GAMBAR**

1. Paradigma Penelitian.....	24
------------------------------	----

## **DAFTAR LAMPIRAN**

1. Uji Instrumen.....	72
2. Hasil Uji Validitas.....	77
3. Hasil Uji Reliabilitas.....	78
4. Data Uji Instrumen .....	80
5. Kuesioner Setelah Uji Instrumen .....	81
6. Data Penelitian .....	83
7. Hasil Karakteristik Responden .....	85
8. Data Karakteristik Responden .....	87
9. Hasil Uji Kategorisasi .....	89
10. Deskripsi Variabel Penelitian .....	90
11. Uji Prasyarat Analisis .....	91
12. Hasil Uji Regresi .....	95

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Perjalanan peran Sumber Daya Manusia (SDM) dari waktu ke waktu terus mengalami perubahan baru yang menyesuaikan dengan keperluan serta kondisi perusahaan di seluruh penjuru dunia. Sejak akhir abad ke-20 sampai awal abad ke-21 ini, sudah tidak asing lagi kita mendengar bahwa SDM merupakan aset yang penting bagi setiap perusahaan di dunia ini. Bagaimana pun juga, SDM adalah sosok yang memainkan peran sebagai alat operasional perusahaan terpenting dibandingkan faktor-faktor operasional lainnya. Pengetahuan, keterampilan, kompetensi, karakteristik setiap individu adalah penentu masa depan dan perkembangan perusahaan dari waktu ke waktu.

SDM merupakan faktor produksi yang mampu menggerakkan faktor-faktor produksi yang lainnya. Oleh karena itu, penekanan perhatian terhadap tenaga kerja atau SDM di sebuah perusahaan patut mendapatkan posisi yang lebih dibanding faktor produksi lainnya. Meningkatkan perhatian yang sungguh-sungguh terhadap SDM dalam perusahaan, merupakan satu hal yang wajib pada saat ini karena SDM yang akan menentukan banyak terkait produktivitas perusahaan.

Pada kenyataannya, mengelola SDM untuk menjadikannya aset yang paling berharga bagi perusahaan bukanlah hal yang datar atau mudah. Banyak

masalah-masalah pengelolaan SDM ditemukan pada praktiknya, salah satu permasalahan yang banyak ditemukan hampir disetiap perusahaan adalah berkaitan dengan *turnover* atau tingkat keluar masuknya karyawan di perusahaan. Permasalahan ini secara terus menerus dapat menimbulkan masalah baru yang disebut dengan *turnover intention* atau kecenderungan keluar masuknya karyawan pada suatu perusahaan.

Saeed, *et al* (2014), mengatakan bahwa *turnover intention* adalah hal serius yang saat ini terjadi, yang mana karyawannya berniat meninggalkan organisasinya atau organisasi yang memecat karyawannya. *Turnover intention* bisa jadi dilakukan secara sukarela atau pun tidak. Secara sukarela yaitu ketika ada niatan dari karyawan untuk merencanakan keluar dari organisasinya. Hal ini biasanya terjadi karena karyawan memiliki pilihan alternatif terbaik untuk masa depannya. Sedangkan yang bukan sukarela adalah ketika organisasi tidak puas dengan kinerja karyawannya dan memutuskan untuk memberhentikannya.

Royal Amabarrukmo Hotel adalah salah satu hotel bintang lima terkemuka di Indonesia, khususnya di Yogyakarta. Tahun 2015 lalu, hotel ini baru saja meraih predikat “*certificate of exellence*” dari sebuah situs penyedia layanan pariwisata terbesar di dunia, Tripadvisor. Meskipun demikian, hal ini tidak menjanjikan bahwa pengelolaan SDM tanpa masalah sedikit pun. Berdasarkan observasi pra penelitian yang dilakukan oleh penulis, ditemukan satu masalah pengelolaan SDM di Royal Ambarrukmo Hotel terkait dengan *turnover*. Tabel

1berikut ini menunjukkan kondisi *turnover* karyawan di Royal Ambarrukmo Hotel dari tahun 2012-2015.

**Tabel 1. Rasio Turnover Karyawan Royal Ambarrukmo Hotel 2012-2015**

Tahun	Percentase <i>Turnover</i>
2012	18,08 %
2013	4,58 %
2014	12,12 %
2015	11,55 %

Sumber : HRD, Royal Ambarrukmo Hotel Yogyakarta

Sangat sulit untuk menentukan berapa ukuran tertentu dimana tingkat *turnover* sebuah perusahaan tidak dapat lagi ditolerir. Akan tetapi, ada pendapat yang mengatakan bahwa rasio *turnover* karyawan sebuah perusahaan diluar batas toleransi ketika mencapai angka 10 % atau lebih dalam waktu satu tahun. Menurut Roseman (1981) salah satunya, yaitu jika *turnover* tahunan dalam sebuah perusahaan mencapai angka 10 %, maka kategori *turnover* perusahaan tersebut dapat dikatakan tinggi.

Angka *turnover* tahunan yang terbilang tinggi merupakan kasus dimana perusahaan sulit untuk mengembangkan program retensi karyawan. Program retensi menurut Mathis (2006) merupakan suatu program yang dimiliki perusahaan untuk mempertahankan karyawan potensial yang dimiliki perusahaan untuk tetap loyal terhadap perusahaan. Tujuannya adalah untuk mempertahankan karyawan yang dianggap berkualitas dari perusahaan atas kehendak dari karyawan itu sendiri. Berdasarkan sumber pra penelitian yang didapat dari HRD Royal Ambarrukmo Hotel, kebanyakan karyawan yang keluar memiliki alasan

untuk melanjutkan karir mereka di Hotel lain yang memiliki jaringan lebih besar dan luas. Tujuannya sudah tentu untuk mengembangkan karir yang lebih baik dari sebelumnya.

Ada banyak variabel yang menjelaskan terjadinya *turnover* di perusahaan, pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hassan (2014), mengungkapkan bahwa salah satu faktor pendorong terjadinya *turnover intention* adalah stres kerja. Kemudian, menurut Mangkunegara (2000), kondisi seperti beban kerja yang terlalu berat, waktu kerja yang mendesak dan berlebih, dapat mendorong munculnya stres kerja pada karyawan. Menurut hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 20 karyawan, salah satu variabel yang dominan dalam memengaruhi *turnover intention* di Royal Ambarrukmo Hotel adalah stress kerja. Berikut ini merupakan data hasil pra-survei dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention*.

**Tabel 2. Faktor-faktor yang Memengaruhi *Turnover Intention***

Variabel	Jumlah
1. Stres Kerja	17
2. Kesempatan Promosi	11
3. Budaya Organisasi	8
4. Kepuasan Kerja	6
5. Karakteristik Pekerjaan	5
6. Komitmen Organisasi	3
7. Keterlibatan Kerja	2
8. Konflik Pekerjaan-Keluarga	2
9. Kepuasan Gaji	-

Sumber : Data primer diolah tahun 2016

Berdasarkan hasil observasi penulis pada objek penelitian, dapat diketahui adanya beban kerja yang berat pada karyawan dalam aktivitas operasional

perusahaan. Hotel adalah perusahaan yang bergerak pada industri pelayanan pariwisata, di dalamnya terdapat 24 jam operasional perusahaan selama 7 hari. Dalam aktivitasnya, setiap karyawan memiliki daftar pekerjaan yang menjadi beban tersendiri untuk terus melayani kegiatan operasional perusahaan. Hal ini dibuktikan dengan jam kerja yang dimiliki oleh masing-masing karyawan pada hotel tersebut. Dalam waktu satu pekan, seorang karyawan pada dasarnya hanya memiliki jam kerja sebanyak 46 jam. Namun pada kenyataannya, kebanyakan karyawan bisa menghabiskan waktunya sekitar 10 jam per hari untuk pekerjaannya di perusahaan. Selain itu, dibandingkan hotel-hotel lain yang masuk ke dalam jaringan hotel internasional seperti Accor, Melia, Aston, jam kerja di hotel-hotel tersebut hanya sebanyak lima hari dalam sepekan. Oleh karenanya, dalam hal ini karyawan Royal Ambarukmo Hotel menanggung beban kerja yang terlalu berat.

Selanjutnya, variabel lain yang juga berkaitan pengaruhnya terhadap *turnover intention* adalah kesempatan promosi. Menurut Stahl et. al (2009), melihat adanya peluang karir di luar organisasi dan kurangnya kesempatan kemajuan karir di dalam organisasi saat ini, meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasinya. Kim (2012), secara historis teori manajemen menekankan pada keunggulan peluang promosi dan potensi pertumbuhan karir untuk mendorong kinerja karyawan. Ketika organisasi perlu mempertahankan para profesional, maka organisasi harus mempertimbangkan untuk menawarkan

jabatan diwaktu mendatang sebagai konsekuensi dari mobilitas yang tinggi dari karyawan tersebut.

Observasi yang dilakukan pada Royal Ambarrukmo Hotel, didapat informasi yang bersumber dari *Human Resource Department*, bahwa tingkat promosi yang terjadi terbilang rendah. Fakta pertama yang terjadi adalah, sebagian besar pimpinan hotel mulai dari *supervisor* sampai pada tingkatan *general manager* didapat melalui proses *talent acquisition*, hanya sebagian kecil yang ditempatkan melalui proses promosi jabatan. Kedua, kebanyakan karyawan yang keluar dari hotel ini memilih alasan yaitu untuk mendapatkan pertumbuhan karir yang lebih baik dan kesempatan promosi di hotel-hotel lain dengan jaringan yang lebih besar, baik di Yogyakarta maupun di wilayah lain. Selain itu, data prasurvei pada Tabel 2 juga menunjukkan bahwa masalah promosi berada pada urutan kedua setelah stres kerja.

Berdasarkan pada paparan permasalahan di atas, dengan demikian penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai *turnover intention*, stres kerjadan kesempatan promosi. Oleh karena itu, judul yang dipilih dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Stres Kerja dan Kesempatan Promosi terhadap *Turnover Intention* Karyawan di Royal Ambarrukmo Hotel Yogyakarta”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Merujuk pada informasi latar belakang masalah di atas, maka didapat beberapa identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Tingginya rasio *turnover* karyawan tahunan.

2. Tingginya kasus *overload* tugas karyawan.
3. Tingginya stres kerja karyawan.
4. Masih rendahnya peluang promosi di dalam organisasi.
5. Kurangnya program pengembangan karir di dalam organisasi.

### **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah, diperoleh berbagai dimensi permasalahan yang cukup luas. Mengingat akan keterbatasan waktu dan kemampuan penulis dalam penelitian ini, maka diperlukan adanya batasan masalah secara jelas dan terfokus. Oleh karenanya, penelitian ini dibatasi hanya pada analisis *turnover intention*, stres kerja dan kesempatan promosi karyawan di Royal Ambarrukmo Hotel Yogyakarta.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian pengaruh stres kerja dan kesempatan promosi terhadap *turnover intention* adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan di Royal Ambarrukmo Hotel Yogyakarta?
2. Bagaimana pengaruh kesempatan promosi terhadap *turnover intention* karyawan di Royal Ambarrukmo Hotel Yogyakarta?
3. Bagaimana pengaruh stres kerja dan kesempatan promosi secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan di Royal Ambarrukmo Hotel Yogyakarta?

## **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan di Royal Ambarrukmo Hotel Yogyakarta.
2. Mengetahui pengaruh kesempatan promosi terhadap *turnover intention* karyawan di Royal Ambarrukmo Hotel Yogyakarta.
3. Mengetahui pengaruh stres kerja dan kesempatan promosi secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan di Royal Ambarrukmo Hotel Yogyakarta.

## **F. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan mampu berkontribusi bagi pihak-pihak yang berkaitan di dalamnya, serta dapat memberikan beberapa manfaat antara lain:

1. Manfaat Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi positif bagi pengembangan ilmu pengetahuan dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan dapat dijadikan bahan referensi dalam penelitian sejenis selanjutnya.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Peneliti

Peneliti dapat memperdalam pengetahuannya dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya terkait isu-isu *turnover intention*, stres kerja dan kesempatan promosi yang diperoleh selama masa penelitian.

### b. Pelaku Bisnis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam upaya pengelolaan bisnis dan penyusunan strategi perusahaan dibidang SDM khususnya untuk Royal Ambarrukmo Hotel Yogyakarta.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. *Turnover Intention***

###### **a. Definisi *Turnover Intention***

Menurut Saeed et al. (2014), *turnover intention* adalah keadaaan dimana karyawan sebuah organisasi memiliki perencanaan untuk meninggalkan pekerjaannya, atau kondisi dimana organisasi memiliki rencana untuk memutus hubungan kerja dengan karyawannya. Menurut pendapat lainnya, Robbins (2006) mendefinisikan turnover sebagai pemberhentian pegawai yang bersifat permanen dari perusahaan baik yang dilakukan oleh pegawai sendiri (secara sukarela) maupun yang dilakukan oleh perusahaan. Booth & Hamer (2007), mengartikan *turnover intention* sebagai dampak terburuk dari ketidakmampuan suatu organisasi dalam mengelola perilaku individu sehingga individu merasa memiliki niatan pindah kerja yang tinggi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengertian dari *turnover intention* adalah kondisi anggota suatu organisasi yang memiliki rencana untuk meninggalkan organisasinya dan berpindah ke organisasi lain berdasarkan atas keinginannya sendiri, atau kondisi dimana organisasi tidak puas dengan

kinerja anggotanya dan berniat untuk mengakhiri hubungan kerja dengan anggota tersebut.

**b. Karakteristik *Turnover Intention***

Menurut Jeffrey (2007), ketika karyawan tidak puas dengan pekerjaannya dan organisasi tidak memiliki kepercayaan terhadap karyawannya, maka *turnover intention* karyawan cenderung lebih besar, dan durasi karyawan dalam pekerjaan itu akan lebih pendek. *Turnover* memiliki dua jenis karakteristik berdasarkan pelakunya, menurut Dess dan Shaw (2001) mengatakan bahwa jika karyawan memiliki keinginan untuk pindah dari organisasi saat ini sesuai dengan kehendaknya sendiri, maka hal ini tergolong ke dalam jenis *voluntary turnover*. Sebaliknya, jika perusahaan atau organisasi tidak puas dengan kinerja karyawannya dan hendak memutuskan hubungan kerja berikutnya, maka jenis ini disebut *involuntary turnover*.

**c. Indikator *Turnover Intention***

Mobley (1986), mengemukakan tiga hal yang dapat digunakan dalam mengukur tingkat *turnover intention* suatu organisasi, yaitu :

- 1) Kecenderungan individu berpikir untuk meninggalkan organisasi tempat ia bekerja saat ini.
- 2) Kemungkinan individu untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain yang lebih baik.
- 3) Kemungkinan meninggalkan organisasi.

Dalam penelitian ini, indikator yang digunakan untuk mengukur *turnover intention* adalah indikator yang ditetapkan oleh Dess & Shaw (2001) dan Jeffrey (2007). Indikator ini telah digunakan pada penelitian yang sama sebelumnya (Saeed *et al.*, 2007). Berikut ini merupakan empat indikator yang digunakan dalam penelitian ini:

- 1) Sering berpikir tentang keluar (*resign*).
- 2) Kemungkinan mencari pekerjaan baru.
- 3) Berpikir untuk mengubah pekerjaan.

**d. Faktor-faktor yang Memengaruhi *Turnover Intention***

Hasil temuan Jeffrey (2007) mengungkapkan bahwa ada dua faktor utama yang menyebabkan *turnover intention* terjadi di lingkungan kerja di Amerika Serikat dan Inggris Raya pada tahun 2005, yaitu:

- 1) Ketidakpercayaan

Kondisi ini merupakan keadaan karyawan yang selalu merasa dibohongi oleh organisasi atau perusahaan yang berkepanjangan, yaitu ketika manajemen tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan karyawan.

- 2) Ketidakpuasan

Keadaan ini muncul ketika karyawan tidak memiliki motivasi dalam melakukan pekerjaannya untuk mencapai tujuan bisnis organisasi, atau karyawan tidak memiliki keterikatan diri dengan organisasi.

#### e. Faktor-faktor yang Dipengaruhi *Turnover Intention*

Berdasarkan pendapat Staw (1980), *turnover* memiliki dampak positif dan negatif bagi organisasi. Dampak positif yang bisa diperoleh dengan adanya kondisi *turnover* adalah baik bagi organisasi untuk memberhentikan karyawan dengan kinerja yang buruk, dan menggantinya dengan orang baru yang dapat membawa pengaruh baik bagi kinerja organisasi keseluruhan. Akan tetapi, dampak negatif dari *turnover* lebih mengarah pada faktor keuangan organisasi. Organisasi harus menanggung beban biaya yang cukup besar untuk membayar penggantian karyawan. Selain itu, organisasi juga harus membayar waktu lebih dalam proses rekrutmen dan seleksi yang tentunya dapat meningkatkan aktivitas administrasi.

## 2. Stres Kerja

### a. Definisi Stres Kerja

Mangkunegara (2000) menyatakan bahwa stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Gibson et. Al (1996) mengemukakan bahwa stres kerja dikonseptualisasi dari beberapa sudut pandang, yaitu stres sebagai stimulus dan stres sebagai stimulus-respon. Stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitikberatkan pada lingkungan. Pendekatan ini memandang stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Pendekatan stimulus-respon

mendefinisikan stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Stres dipandang bukan sekedar sebuah stimulus atau respon, melainkan stres merupakan hasil interaksi unik antara kondisi stimulus lingkungan dan kecenderungan individu untuk memberikan tanggapan.

Berdasarkan uraian di atas, secara garis besar stres kerja dapat diartikan sebagai adanya kondisi tidak seimbang antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik pekerjaannya. Hal ini dapat terjadi pada segala jenis kondisi pekerjaan, dan adanya beberapa atribut tertentu dapat memengaruhi daya tahan stres seseorang.

### **b. Karakteristik Stres Kerja**

Cooper dan Straw (1995), menyebutkan kondisi dimana karyawan mengalami stres kerja, beberapa kondisi tersebut diantaranya:

- 1) Munculnya kepuasan kerja yang rendah.
- 2) Kinerja karyawan menurun.
- 3) Motivasi dan semangat kerja hilang.
- 4) Kurangnya kreatifitas dan inovasi.
- 5) Buruknya pengambilan keputusan.
- 6) Berkutat pada tugas-tugas yang tidak produktif.

### **c. Indikator Stres Kerja**

Menurut Yu-Fei et al. (2013), ada tiga indikator dalam pengukuran stres kerja, yaitu:

### 1) Ambiguitas Peran

Ambiguitas peran terjadi ketika tanggung jawab pekerjaan dan tugas-tugas yang dijalankan tidak jelas. Stres dapat terjadi dalam situasi seperti tidak adanya uraian tugas yang jelas, atau rantai komando tidak ada, di mana tingkat ketidakpastian tinggi tentang prospek keamanan karir (Mei-Fang et al., 2010).

### 2) Konflik Peran

Ketika individu diwajibkan untuk memainkan dua atau lebih peran yang mungkin sulit untuk dijalankan, dalam hal ini mereka cenderung mengalami stres kerja. Terutama ketika karyawan memiliki beberapa supervisor dengan harapan yang saling bertentangan (Handy, 1985; Lysonski dan Andrews, 1990; Walker, Churchill dan Ford, 1975 dalam Mei-Fang et al., 2010).

### 3) Peran yang Berlebihan

Peran yang berlebihan terjadi ketika individu merasa bahwa tuntutan dalam pekerjaan memiliki intensitas berat yang tidak seharusnya dan melampaui kemampuan serta motivasi mereka untuk melakukan tugas yang berhubungan dengan pekerjaan mereka (Singh, 1998). Ini berarti, meskipun kadang-kadang tugas bahkan pekerjaan terkait mungkin jelas dan kompatibel, namun kelebihan bekerja (baik secara kuantitatif dan kualitatif) dapat menyebabkan stres kerja (Mei-Fang et al., 2010).

#### **d. Faktor-faktor yang Memengaruhi Stres Kerja**

Menurut Anatan dan Ellitan (2007) faktor penyebab stres meliputi:

- 1) *Extra organizational stressor*, yaitu penyebab stres dari luar organisasi meliputi perubahan sosial dan teknologi yang berakibat pada adanya perubahan gaya hidup masyarakat, perubahan ekonomi dan finansial yang memengaruhi pola kerja seseorang, kondisi masyarakat dan kondisi keluarga.
- 2) *Organizational stressor*, penyebab stres dari dalam organisasi yang meliputi kondisi kebijakan dan strategi administrasi, struktur dan desain organisasi, proses organisasi, dan kondisi lingkungan kerja.
- 3) *Group stressor*, penyebab stres dan kelompok dalam organisasi yang timbul akibat kurangnya kesatuan dalam melaksanakan tugas dan kerja terutama pada level bawahan, kurangnya dukungan dari atasan, munculnya konflik antar personal, interpersonal dan antar kelompok.
- 4) *Individual stressor*, stres yang berakibat dari dalam diri individu yang muncul akibat konflik dan ambiguitas peran, beban kerja yang terlalu berat dan kurangnya pengawasan dari pihak perusahaan.

#### **e. Faktor-faktor yang Dipengaruhi Stres Kerja**

Stres kerja ini dapat menimbulkan emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan. Robbins dan Judge (2009) mengemukakan bahwa stres sering

kali membawa konteks pengaruh negatif, namun juga memiliki nilai positif jika masih dalam keadaan yang wajar. Hal ini dikarenakan dapat menambah semangat dan motivasi dalam bekerja, serta mampu meningkatkan kinerja. Namun beberapa karyawan menganggap tekanan dari beban kerja yang tinggi merupakan tantangan positif yang mampu memperkaya kualitas kerja dan kepuasan kerja.

### **3. Kesempatan Promosi**

#### **a. Definisi Kesempatan Promosi**

Menurut Nitisemito (1996), promosi merupakan suatu proses pemindahan karyawan dari suatu jabatan kepada jabatan lain yang lebih tinggi. Sama seperti yang dikemukakan oleh Nitisemito, menurut Heidjrahman (1990) promosi merupakan suatu perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Begitu juga dengan pendapat Robbins (1991), promosi adalah memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, lebih bertanggung jawab dan meningkatkan status sosial, oleh karena itu individu yang merasakan adanya ketetapan promosi merupakan salah satu kepuasan dari pekerjaannya. Pada prinsipnya, definisi kesempatan promosi adalah suatu kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk jabatan atau posisi yang lebih tinggi dari sebelumnya dengan diikuti tanggung jawab yang lebih tinggi juga.

**b. Karakteristik Kesempatan Promosi**

Weng et. al (2010) mengatakan ada empat ciri dimana kesempatan promosi itu diberikan kepada karyawan, yaitu:

- 1) Kemajuan pencapaian karir, atau tingkatan yang mana pekerjaan seseorang saat ini sesuai untuk diberikan promosi sesuai dengan pencapaian karirnya.
- 2) Perkembangan kemampuan profesional, atau yang mana seseorang layak untuk diberikan promosi dengan tujuan memperoleh keahlian dan pengetahuan baru.
- 3) Kecepatan promosi, perpsepsi karyawan terhadap nilai dan kemungkinan mendapat promosi.
- 4) Pertumbuhan remunerasi, atau persepsi karyawan dalam kecepatan, jumlah dan kemungkinan akan peningkatan kompensasi.

**c. Indikator Kesempatan Promosi**

Menurut Hasibuan (2007), ada lima indikator yang digunakan dalam mengukur kesempatan promosi, yaitu:

- 1) Promosi berdasarkan kedisiplinan.
- 2) Promosi berdasarkan prestasi kerja.
- 3) Promosi berdasarkan kompetensi.
- 4) Promosi berdasarkan loyalitas.
- 5) Promosi berdasarkan kesesuaian pendidikan.

**d. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kesempatan Promosi**

Menurut Nitisemito (1996) beberapa syarat penetapan promosi, diantaranya:

- 1) Pengalaman, banyaknya pengalaman seorang karyawan seringkali digunakan sebagai salah satu syarat untuk promosi, karena dengan adanya pengalaman yang lebih banyak, maka diharapkan kemampuan kerja yang tinggi, ide yang lebih banyak, dan sebagainya.
- 2) Prestasi kerja, pada umumnya setiap perusahaan mencantumkan syarat prestasi kerja untuk promosi. Hal ini dapat dilihat dari catatan-catatan prestasi yang telah dikerjakan.
- 3) Tanggung jawab, seringkali perusahaan memerlukan tanggung jawab yang cukup besar sehingga masalah tanggung jawab merupakan syarat utama untuk promosi. Apabila seorang karyawan memiliki tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan yang kecil, maka demikian juga dalam melakukan pekerjaan yang besar.
- 4) Loyalitas, loyalitas atau kesetiaan terhadap perusahaan tempat karyawan bekerja sering kali digunakan sebagai syarat promosi. Hal ini disebabkan karena dengan loyalitas yang tinggi karyawan diharapkan memiliki tanggung jawab yang lebih besar.

**e. Faktor-faktor yang Dipengaruhi Kesempatan Promosi**

Kim (2012) menyebutkan beberapa hal yang dipengaruhi oleh promosi, menurutnya kesempatan promosi akan memberikan penekanan

terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kurangnya kesempatan promosi bagi karyawan akan memberikan efek yang dominan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, kurangnya kesempatan promosi juga secara lebih jauh akan membawa dampak kepada keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

## **B. Hasil Penelitian Terdahulu**

Penelitian-penelitian yang menyangkut Pengaruh Stres Kerja dan Kesempatan Promosi terhadap *Turnover Intention* sebagai berikut:

1. *Factors Influencing Turnover Intention among Technical Employees in Information Technology Organization: A Case Of XYZ (M) Sdn. BHD.* Hasan (2014), menjelaskan hasilpenelitian bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti menggambarkan ketika stres kerja meningkat, maka kondisi *turnover intention* pun meningkat.
2. *The Impact of Human Resource Management on State Government IT Employee Turnover Intention.* Penelitian yang dilakukan oleh Kim (2012) ini menguji salah satunya pengaruh kesempatan promosi terhadap *turnover intention*. Hasil temuan dalam penelitian ini membuktikan bahwa kesempatan promosi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.Artinya, semakin adanya kesempatan promosi dan pengembangan karir, maka semakin rendah kemungkinan *turnover intention* yang terjadi.

## C. Kerangka Pikir

### 1. Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Mangkunegara (2000) menyatakan bahwa stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja dapat memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang, baik fisik maupun mental. Karyawan yang mengalami stres kerja yang berlebihan berimplikasi terhadap *voluntary turnover* (Robbins dan Judge, 2009). *Voluntary turnover* merupakan keinginan karyawan keluar dari organisasi secara sukarela dengan suatu alasan. Ketika karyawan mengalami tekanan di dalam perkerjaanya, maka karyawan akan merasakan stres yang berlebihan sampai akhirnya akan berpikir untuk keluar dari organisasi.

Dalam penelitian Hasan (2014), membuktikan bahwa karyawan dengan tingkat stres kerja yang tinggi dan cenderung lebih, akan berdampak langsung pada kondisi *turnover intention* yang juga tinggi. Dalam hal ini, stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hasan (2014) menyebutkan, perusahaan perlu menekan tingkat stres kerja karyawan dengan memberikan penyusunan waktu kerja fleksibel yang mendorong hubungan antara karyawan dengan atasan dan hal ini bisa membawa dampak kesehatan bagi karyawan juga. Selain itu, perusahaan juga dapat mengorganisir stres kerja melalui manajemen pelatihan, waktu dan prioritas yang terbukti program tersebut

mampu mendorong kepuasan dan kinerja tertinggi, serta dapat menekan angka *turnover*.

## 2. Pengaruh Kesempatan Promosi terhadap *Turnover Intention*

Promosi merupakan sebuah program yang dirancang untuk pengembangan karir karyawan dalam suatu organisasi. Pada kenyataannya, seringkali kesempatan promosi sulit untuk didapatkan karena berbagai batasan untuk mencapai tingkatan karir selanjutnya yang lebih tinggi. Sejalan dengan yang dikemukakan Hasibuan (2007), kesempatan promosi di perusahaan kurang dilaksanakan sesuai dengan standar acuan yang ada, misalnya dilihat dari aspek pendidikan, pengalaman, senioritas atau kompetensi karyawan. Padahal, banyak alasan yang mengatakan bahwa karyawan yang mengundurkan diri dari organisasinya karena tidak bisa mendapatkan kesempatan untuk promosi. Sesuai dengan penelitian Kim (2012) bahwa semakin tinggi kesempatan promosi dapat menekan angka *turnover* karyawan, atau kesempatan promosi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Penelitian Kim (2012) mengemukakan, para pemimpin eksekutif dan manajer harus memahami faktor-faktor yang mendorong terjadinya *turnover*. Mereka perlu mempertimbangkan strategi yang berhubungan dengan dukungan terhadap pengembangan karir para karyawan. Secara instan, mereka bisa menyediakan perencanaan pengembangan karir, pengalaman pelatihan dan pengembangan dengan tujuan pencapaian manajerial. Sehingga karyawan

akan cenderung memiliki sikap untuk tetap bergabung ke dalam organisasinya.

### **3. Pengaruh Stres Kerja dan Kesempatan Promosi terhadap *Turnover Intention***

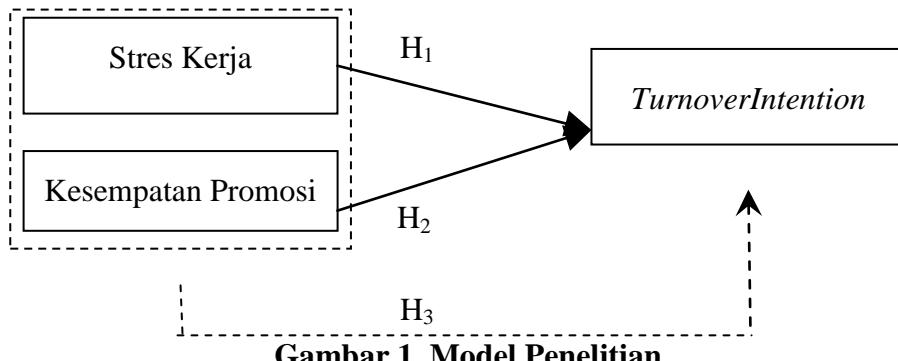
Menurut Iqra Saeed *et al.* (2014), *turnover intention* adalah keadaaan dimana karyawan sebuah organisasi memiliki perencanaan untuk meninggalkan pekerjaannya, atau kondisi dimana organisasi memiliki rencana untuk memutus hubungan kerja dengan karyawannya. Kebanyakan yang terjadi adalah kondisi dimana karyawan memutuskan untuk meninggalkan organisasinya, atau yang sering dikenal dengan istilah *voluntary turnover*. Hasan (2014) membuktikan dalam penelitiannya, adanya pengaruh positif antara stres kerja dan *turnover intention*. Selanjutnya, penelitian Anatan dan Ellitan (2007) mengatakan, salah satu faktor pendorong terjadinya stres kerja adalah *individual stressor*, yang tergolong didalamnya meliputi beban kerja yang terlalu berat, banyaknya waktu dalam melakukan pekerjaan, terjadinya ambiguitas peran dan kurangnya pengawasan dari pimpinan.

Selain itu, menurut Kim (2012) bahwasannya kesempatan promosi juga bisa menjadi faktor yang mendorong karyawan untuk meninggalkan organisasinya. Kurangnya kesempatan promosi dan pengembangan karir dalam organisasi, serta terbukanya kesempatan promosi di luar organisasi akan memperkuat pemikiran karyawan untuk meninggalkan organisasinya. Dalam hal ini, artinya kesempatan promosi memiliki pengaruh yang negatif

terhadap *turnover intention*, atau semakin tinggi kesempatan promosi karyawan akan menekan angka *turnover* organisasi.

Penelitian Hasan (2014) menunjukkan bahwa baik stres kerja maupun kesempatan promosi berpengaruh terhadap *turnover intention*, maka dapat disimpulkan bahwa dengan menekan kondisi stres kerja karyawan serta meningkatkan program kesempatan promosi bagi karyawan, mampu mengurangi niatan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Sehingga, strategi program pengembangan karir bagi karyawan di Royal Ambarrukmo Hotel akan mengurangi angka *turnover intention*.

#### D. Paradigma Penelitian



#### E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

**H<sub>1</sub>** : Stres Kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*.

**H<sub>2</sub>** : Kesempatan Promosi berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*.

**H<sub>3</sub>** : Stres Kerja dan Kesempatan Promosi mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Desain Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Umar, 2005). Penelitian ini menjelaskan hubungan memengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik (Kuncoro, 2003). Penelitian ini menganalisis pengaruh stres kerja dan kesempatan promosi terhadap *turnover intention*.

#### **B. Variabel Penelitian**

Di dalam melaksanakan penelitian, istilah variabel merupakan istilah yang tidak dapat ditinggalkan. Variabel adalah gejala-gejala yang menunjukkan variasi, baik dalam jenisnya, maupun dalam tingkatannya. Variabel merupakan gejala yang menjadi fokus peneliti untuk diamati variabel itu sebagai atribut sekelompok orang atau objek yang mempunyai variasi antara satu dengan lainnya dalam kelompok itu (Sugiyono, 2005). Menurut Ghazali (2011), dalam hubungan sebab akibat antara satu variabel dengan variabel yang lain, variabel-variabel penelitian dapat dibedakan menjadi:

### 1. Variabel Bebas

Variabel bebas (independen) adalah variabel yang memengaruhi variabel terikat (dependen), baik pengaruh positif maupun negatif (Ghozali, 2011). Variabel ini disebut juga variabel awal atau variabel eksogen atau variabel penyebab (Ghozali, 2011). Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah stres kerja ( $X_1$ ) dan kesempatan promosi ( $X_2$ ).

### 2. Variabel Terikat

Variabel terikat (dependen) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (independen). Variabel ini disebut juga variabel akhir atau variabel endogen atau variable akibat (Ghozali, 2011). Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Turnover Intention* (Y).

## C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur dalam sebuah penelitian. Variabel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan landasan teori yaitu stres kerja, kesempatan promosi dan *turnover intention*. Secara operasional variabel tersebut didefinisikan sebagai berikut:

### 1. *Turnover Intention*

Menurut Iqra Saeed et al. (2014), *turnover intention* adalah keadaan dimana karyawan sebuah organisasi memiliki perencanaan untuk meninggalkan pekerjaannya, atau kondisi dimana organisasi memiliki rencana untuk memutus hubungan kerja dengan karyawannya. Dalam penelitian ini, *turnover intention* yang dimaksud adalah rencana pemberhentian karyawan yang dilakukan oleh

karyawan sendiri di Royal Ambarrukmo Hotel Yogyakarta. Indikator yang dapat digunakan dalam mengukur *turnover intention* adalah:

- a. Sering berpikir tentang keluar (*resign*).
- b. Kemungkinan mencari pekerjaan baru.
- c. Berpikir untuk mengubah pekerjaan.

## 2. Stres Kerja

Mangkunegara (2000) menyatakan bahwa stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Menurut Yu-Fei et al. (2013), ada tiga indikator dalam pengukuran stres kerja, yaitu :

- a. Ambiguitas peran, ambiguitas peran terjadi ketika tanggung jawab pekerjaan dan tugas-tugas yang dijalankan tidak jelas.
- b. Konflik peran, ketika individu diwajibkan untuk memainkan dua atau lebih peran yang mungkin sulit untuk dijalankan, dalam hal ini mereka cenderung mengalami stres kerja.
- c. Peran yang berlebihan terjadi ketika individu merasa bahwa tuntutan dalam pekerjaan memiliki intensitas berat yang tidak seharusnya dan melampaui kemampuan serta motivasi mereka untuk melakukan tugas yang berhubungan dengan pekerjaan mereka (Singh, 1998).

## 3. Kesempatan Promosi

Menurut Nitisemito (1996), promosi merupakan suatu proses pemindahan karyawan dari suatu jabatan kepada jabatan lain yang lebih tinggi. Sama seperti

yang dikemukakan oleh Nitisemito, menurut Heidjachman (1990) promosi merupakan suatu perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Menurut Hasibuan (2007), ada lima indikator yang digunakan dalam mengukur kesempatan promosi, yaitu:

- a. Promosi berdasarkan kedisiplinan.
- b. Promosi berdasarkan prestasi kerja.
- c. Promosi berdasarkan kompetensi.
- d. Promosi berdasarkan loyalitas.
- e. Promosi berdasarkan kesesuaian pendidikan.

#### **D. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini akan dilakukan di Royal Ambarrukmo Hotel Yogyakarta.

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret 2016 sampai Mei 2016.

#### **E. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2005), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Royal Ambarrukmo Hotel Yogyakarta, yang bekerja pada departemen *Front Office, Food & Beverage, Engineering* dan *Housekeeping* termasuk *Ambarrukmo Laundry*.

## 2. Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Proportional Random Sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak, dimana setiap populasinya adalah heterogen atau terdiri atas kelompok-kelompok yang bertingkat. Dalam penentuan ukuran sampel menurut Hair et al. (2010), ukuran responden yang ideal dan *representative* adalah tergantung pada jumlah semua indikator pada variabel dikalikan 5 – 10. Pada penelitian ini, terdapat 14 item pertanyaan. Batas minimal responden untuk penelitian ini adalah  $14 \times 5 = 70$ , sedangkan batas maksimalnya  $14 \times 10 = 140$ . Dengan demikian responden yang akan diambil sebanyak 70 responden. Jumlah tersebut dianggap sudah cukup mewakili populasi yang akan diteliti karena sudah memenuhi batas minimal sampel.

Berdasarkan hitungan penentuan sampel di atas, maka didapat hasil sampel sebanyak 70 orang. Selanjutnya, perhitungan *Proportional Random Sampling* dilakukan dengan menggunakan rumus berikut:

$$\text{Total sampel per dept.} = \frac{\text{Total sampel}}{\text{Total populasi}} \times \text{Total populasi per dept.}$$

Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus di atas, maka didapat distribusi sampel per departemen yang proporsional. Berikut Tabel 3menunjukkan distribusi sampel untuk setiap departemen yang menjadi objek penelitian ini.

**Tabel 3. Distribusi Sampel Penelitian**

Departemen	Total Populasi	Proporsional	Sampel
<i>Housekeeping</i>	20	12,17	12
<i>Ambarrukmo Laundry</i>	25	15,21	15
<i>Front Office</i>	10	6,09	6
<i>Food &amp; Beverage</i>	50	30,43	31
<i>Engineering</i>	10	6,09	6
<b>Jumlah</b>	<b>115</b>	<b>69,99</b>	<b>70</b>

## **F. Metode Pengumpulan Data**

### **1. Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung di lapangan pada perusahaan yang menjadi objek penelitian melalui penyebaran kuesioner (Ferdinand, 2010).

### **2. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti melalui buku, jurnal dan artikel. Data ini digunakan sebagai pendukung data primer dalam penelitian.

## **G. Instrumen Penelitian**

### **1. Kisi-kisi Instrumen**

Penelitian ini mengambil instrumen pengukuran yang bersumber dari penelitian sebelumnya dan telah dikembangkan oleh peneliti sebelumnya. Instrumen pada penelitian ini berupa angket, di mana terdapat tiga variabel yaitu stres kerja, kesempatan promosi dan *turnover intention*. Angket yang disajikan berisi 19 pertanyaan, yang terdiri dari 10 pertanyaan tentang stress

kerja, 5 pertanyaan tentang kesempatan promosi dan 4 pertanyaan tentang *turnover intention*. Adapun kisi-kisi instrumental yang bertujuan agar penyusunan instrumen lebih sistematis sehingga mudah dikontrol dan dikoreksi. Kisi-kisi dari instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. Kisi-Kisi Instrumen**

<b>Variabel</b>	<b>Items</b>	<b>No. Butir</b>	<b>Referensi</b>
<i>Turnover Intention</i>	1. Sering berpikir tentang keluar ( <i>resign</i> ). 2. Kemungkinan mencari pekerjaan baru. 3. Berpikir untuk mengubah pekerjaan.	1 2,3 4	(Dess & Shaw; 2001, Jeffrey, 2007 dalam Iqra Saeed <i>et al</i> , 2014)
Stres Kerja	1. Ambiguitas peran 2. Konflik peran 3. Peran yang berlebihan	1,2,3,4 5,6,7 8.9.10	(Yu-Fei et. al, 2013)
Kesempatan Promosi	1. Promosi berdasarkan kedisiplinan. 2. Promosi berdasarkan prestasi kerja. 3. Promosi berdasarkan kompetensi. 4. Promosi berdasarkan loyalitas. 5. Promosi berdasarkan kesesuaian pendidikan.	1 2 3 4 5	(Hasibuan, 2007)

## **2. Hasil Pengukuran**

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Skala Likert menurut Sugiyono (2010) adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti

yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dalam skala Likert, variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Pernyataan positif terdapat pada variabel stres kerja kesempatan promosi dan *turnover intention*. Skor setiap alternatif jawaban pada pernyataan positif (+) dan pernyataan negatif (-) pada tabel berikut:

**Tabel 5. Bobot Kriteria Jawaban Skala Likert**

Keterangan	Arti	Angka	
		Positif	Negatif
SS	Sangat Setuju	5	1
S	Setuju	4	2
KS	Kurang Setuju	3	3
TS	Tidak Setuju	2	4
STS	Sangat Tidak Setuju	1	5

## **H. Uji Instrumen**

Uji coba instrumen dimaksudkan untuk mengetahui validitas (tingkat kesalahan) dan reliabilitas (tingkat keandalan) instrumen sehingga dapat diketahui layak tidaknya digunakan untuk pengumpulan data pada karyawan Royal Ambarrukmo Hotel Yogyakarta.

### **1. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali,

2011). Penelitian ini menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) untuk mengetahui validitas instrumen penelitian.

Tinggi rendahnya validitas suatu instrumen kuesioner dapat diukur melalui *loading factor* dengan bantuan computer SPSS 16. *Loading factor* adalah korelasi item-item pertanyaan dengan konstruk yang diukurnya. Jika nilai *loading factor* lebih besar atau sama dengan 0,5 ( $\geq 0,5$ ) maka indikator yang dimaksud valid dan berarti bahwa indikator tersebut signifikan dalam mengukur suatu konstruk.

Untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel digunakan Uji *Bartlett Test of Sphericity*. Jika hasilnya signifikan  $\geq 0,5$  berarti matrik korelasi memiliki korelasi signifikan dengan sejumlah variabel. Melalui Uji Validitas Instrumen Tahap I dapat disimpulkan bahwa terdapat instrumen yang gugur. Instrumen dinyatakan gugur karena nilai loading pada *component matrix* dibawah 0,5. Untuk lebih jelasnya validitas instrumen penelitian dirangkum dalam Tabel 6.

**Tabel 6. Rangkuman Hasil Uji Validitas Instrumen Tahap I**

Variabel	Item	Komponen		
		1	2	3
Stres Kerja	SK1			0,750
	SK2			0,693
	SK3			
	SK4			
	SK5			0,715
	SK6			0,806
	SK7			
	SK8			
	SK9			
	SK10			0,764
Kesempatan Promosi	KP1	-0,708		
	KP2	-0,781		
	KP3	-0,732		
	KP4	-0,725		
	KP5	-0,825		
<i>Turnover</i>	TI1		0,785	
	TI2		0,725	
	TI3		0,669	
	TI4		0,800	

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Hasil uji validitas instrumen menunjukkan bahwa untuk angket stres kerja memiliki 5 item pernyataan yang valid dan memiliki 5 item pertanyaan yang gugur. Kesempatan promosi memiliki 5 item pernyataan yang valid dan tidak memiliki item pertanyaan yang gugur. *Turnover intention* memiliki 4 item pernyataan yang valid dan tidak memiliki item pertanyaan yang gugur. Setelah dilakukan uji validitas instrumen tahap I didapatkan item pernyataan yang gugur/tidak valid pada variabel stres kerja, maka harus dilakukan uji validitas tahap II. Uji validitas tahap II dilakukan pada variabel stres kerja yang terangkum dalam Tabel 7.

**Tabel 7. Rangkuman Hasil Uji Validitas Instrumen Tahap II**

Variabel	Item	Komponen		
		1	2	3
Stres Kerja	SK1			0,750
	SK2			0,693
	SK6			0,715
	SK7			0,806
	SK10			0,764
Kesempatan Promosi	KP1	-0,708		
	KP2	-0,781		
	KP3	-0,732		
	KP4	-0,725		
	KP5	-0,825		
<i>Turnover</i>	TI1		0,785	
	TI2		0,725	
	TI3		0,669	
	TI4		0,800	

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Melalui uji validitas instrumen tahap II dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat item pernyataan yang gugur. Item pernyataan dinyatakan valid dengan nilai loading pada *component matrix* diatas 0,5. Berdasarkan hasil uji validitas instrumen tahap II yang menunjukkan bahwa semua item pernyataan valid, maka instrumen dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

#### a. *Convergent Validity*

*Convergent validity* diukur berdasarkan nilai *loading factor* dan *Average Variance Extracted (AVE)*. *Convergent validity* digunakan untuk mengetahui atau menguji apakah satu konstruk dan konstruk yang lain adalah sama. Nilai *convergent validity* diterima jika nilai *AVE* diatas 0,5 (Fornell dan Larcker, 1981). Hasil uji *AVE* disajikan pada Tabel 8.

**Tabel 8. Hasil AVE**

Variabel	AVE
Stres Kerja	0,688
Kesempatan Promosi	0,709
<i>Turnover Intention</i>	0,735

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 8, diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai AVE di atas 0,5; sehingga dapat disimpulkan bahwa antar konstruk berbeda. Artinya, pengujian konstruk dalam penelitian ini dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya.

b. *Divergent Validity*

*Divergent validity* diukur berdasarkan *correlation matrix* dan *discriminant validity*. *Divergent validity* digunakan untuk menguji apakah antar konstruk signifikan berbeda. *Discriminant validity* meliputi nilai korelasi dan reliabilitas dia antara dua konstruk yang digunakan untuk menaksir konstruk mana yang saling tumpah tindih. Nilai *discriminant validity* harus kurang dari 0,85 (Campbell dan Fiske, 1959).

**Tabel 9. AVE, Square Correlation dan Discriminat Validity**

Variabel	Stres Kerja	Kesempatan Promosi	<i>Turnover Intention</i>
Stres Kerja	<b>0,688</b>	0,578	0,640
Kesempatan Promosi	0,649	<b>0,709</b>	0,664
<i>Turnover Intention</i>	0,725	0,750	<b>0,735</b>

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Keterangan: Nilai AVE ditunjukkan pada angka bercetak tebal;  
*Discriminant validity* ditunjukkan pada sisi kiri nilai AVE

Berdasarkan hasil Tabel 9, menunjukkan bahwa nilai diskriminan yang terletak pada sisi kiri nilai AVE kurang dari 0,85; sehingga dapat disimpulkan

bahwa antar variabel berbeda secara signifikan. Dengan demikian, konstruk yang digunakan dalam penelitian ini tidak mengalami tumpang tindih dan dapat dilanjutkan untuk proses selanjutnya.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran tersebut tanpa bias dan menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrumen (Sekaran, 2006). Dalam penelitian ini, pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran satu kali dengan membandingkan hasilnya terhadap pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan, menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai 0,6 - 1,0 (Sekaran, 2006). Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Stres Kerja (10 item)	0,960	Reliabel
Stres Kerja (5 item)	0,942	
Kesempatan Promosi	0,945	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0,937	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dari tiga variabel yang diteliti adalah reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

## I. Teknik Analisis Data

### 1. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis dan menyajikan data kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui gambaran perusahaan yang dijadikan sampel penelitian. Dengan menggunakan statistik deskriptif maka dapat diketahui nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum (Ghozali, 2011). Adapun berdasarkan kriteria yang dipakai pada kategori jawaban responden, maka untuk lebih memudahkan digunakan 3 kategori yaitu: tinggi, sedang, dan rendah. Cara pengkategorian data berdasarkan rumus dari Azwar (2009) adalah sebagai berikut:

- a. Rendah :  $X < M - SD$
- b. Sedang :  $M - SD = X < M + SD$
- c. Tinggi :  $X = M + SD$

### 2. Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear. Penulis menggunakan model regresi linear berganda untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara stres kerja, kesempatan promosi dan *turnover intention* karyawan.

## J. Analisis Uji Prasyarat

### 1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Santosa dan Ashari, 2005). Pengujian normalitas dilakukan untuk mengetahui

sebuah data berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, menggunakan Uji Kolmogrov-smirnov dengan pedoman sebagai berikut:

- a. Jika nilai probabilitas  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima
- b. Jika nilai probabilitas  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak

## **2. Uji Linieritas**

Uji linieritas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linier atau tidak. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *test of linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan linier bila signifikansi lebih dari 0,05 (Ghozali, 2011).

## **3. Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Ghozali (2011) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidakaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Pola yang tidak sama ini ditunjukkan dengan nilai yang tidak sama antar satu varians dari residual (Santosa dan Ashari, 2005). Ada beberapa metode pengujian yang dapat digunakan yaitu Uji Park, Uji Glesjer, melihat Pola Grafik Regresi dan Uji Koefisien Spearman.

## **4. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas, yaitu adanya hubungan linear antara variabel independen model regresi. Adapun prasyarat yang harus

terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas. Dalam hal ini ada beberapa model pengujian yang bisa digunakan yaitu :

- a. Dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF).
- b. Dengan membandingkan nilai koefisien determinasi individual ( $R^2$ ) dengan nilai determinasi simultan ( $R^2$ ).
- c. Dengan melihat nilai *eigenvalue* dan *condition index*.

Nilai VIF kurang dari 10 menunjukkan bahwa persamaan tersebut tidak mengalami multikolinearitas tinggi. Sebaliknya jika nilai VIF variabel bebasnya lebih besar dari 10 maka menunjukkan persamaan tersebut masih mengalami multikolinearitas tinggi (Sarwoko 2005).

## **K. Uji Hipotesis**

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen (stres kerja dan kesempatan promosi) terhadap variabel dependen (*turnover intention*). Pengujian hipotesis menggunakan uji regresi berganda. Dalam analisis regresi, dikembangkan sebuah persamaan yaitu suatu formula yang mencari nilai variabel dependen dari nilai variabel independen yang diketahui. Regresi berganda digunakan jika satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen.

### **1. Analisis Regresi Berganda**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara stres kerja dan kesempatan promosi terhadap *turnover intention*.

Persamaan umum regresi berganda yaitu:

$$Y = a + bX_1 + cX_2$$

Keterangan:

$X_1$  = stres kerja,  $X_2$  = kesempatan promosi

$Y$  = *turnover intention*

a = konstanta, b dan c = konstanta regresi

Melalui persamaan regresi berganda, dapat diketahui apakah variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen, maka dapat dilihat dari taraf signifikansinya dengan standar signifikansi 5%. Apabila tingkat signifikansi yang diperoleh dari hasil lebih besar dari 5% maka hipotesis ditolak, sebaliknya jika hasil uji hipotesis berada diantara 0-5% maka hipotesis diterima. Sementara itu, untuk melihat regresi yang dihasilkan berpengaruh positif atau negatif melalui koefisien beta ( $\beta$ ). Apabila koefisien beta ( $\beta$ ) memiliki tanda minus (-) maka pengaruh yang dihasilkan adalah negatif. Sebaliknya, apabila koefisien beta ( $\beta$ ) tidak memiliki tanda minus (-) maka pengaruh yang dihasilkan adalah positif (+) (Ghozali, 2011).

## 2. Uji Delta Koefisien Determinasi ( $\Delta R^2$ )

Delta koefisien determinasi ( $\Delta R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi terletak diantara nol dan satu. Nilai  $\Delta R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai  $\Delta R^2$  yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **1. Royal Ambarrukmo**

###### **a. Sejarah Hotel**

Berawal dari bangunan berupa pendopo dengan nama Kedaton Ambarrukmo yang didirikan pada abad ke-18 oleh Raja Hamengkubuwono VI, tempat ini berfungsi sebagai tempat pertemuan Jendral Gubernur dari Hindia Belanda, serta sebagai rumah peristirahatan keluarga kerajaan. Mengalami renovasi yang dilakukan oleh Raja Hamengkubuwono VII dan difungsikan sebagai tempat bertemu raja-raja dari Surakarta dan rumah Raja Hamengkubuwono VII setelah turun tahta.

Pada tahun 1966, Presiden Soekarno membangun hotel mewah pertama yang berkelas di Yogyakarta, letaknya tepat di area sekitar pendopo, dan diberi nama Ambarrukmo Palace Hotel yang beroperasi sampai dengan tahun 2005. Pada tahun 2006, dilakukan renovasi yang meliputi 3 bagian penting, yaitu pusat perbelanjaan, restorasi Kedaton Ambarrukmo, dan hotel. Ketiga bagian penting tersebut terkenal dengan nama *The Ambarrukmo Heritage Site*, yang merupakan integrasi dari tujuan destinasi wisata berupa Plaza Ambarrukmo, Kedaton Ambarukmo yang terletak di tengah, dan Royal Ambarrukmo Hotel yang terletak di bagian sisi timur.

Pada tahun 2006-2010, Hotel ini bergabung dengan jaringan hotel milik Kompas Gramedia atau yang lebih dikenal dengan Hotel Santika Indonesia. Berdiri di bawah naungan perusahaan PT. Putera Mataram Indah Wisata, dengan kepemilikan berada ditangan Bapak Edi Tjia Susanto. Mengusung nuansa baru dengan tema “*Reborn Your New Royal Destination*”, Royal Ambarrukmo Hotel kembali beroperasi dengan jaringan hotel sendiri pada tahun 2014. Menilik pada fasilitas dan jumlah kamar yang tersedia maka hotel ibis dikategorikan hotel dengan bintang lima.

### **b. Gambaran Umum**

Royal Ambarrukmo Hotel terletak di Jalan Laksda Adisucipto No. 81, Sleman, Yogyakarta. Hotel dengan fasilitas bintang lima terbaik di Yogyakarta pada tahun 2015 menyandang status ”*certificate of execellence*” dari *Tripadvisor*. Posisi Hotel yang berdekatan dengan beberapa destinasi wisata di Yogyakarta menjadi kelebihan dalam industri pariwisata. Berikut ini adalah lokasi-lokasi tujuan wisata yang berdekatan dengan Royal Ambarrukmo Hotel:

- 1) Taman Sari
- 2) Monumen Tugu
- 3) Jalan Malioboro
- 4) Keraton Yogyakarta
- 5) Pantai Parangtritis
- 6) Candi Prambanan

## 7) Gunung Merapi

### c. Fasilitas

Royal Ambarrukmo Hotel memiliki jumlah kamar sebanyak 247 kamar yang terbagi ke dalam 5 jenis, yaitu *Deluxe Room*, *Junior Suite Room*, *Executive Suite Room*, *Ambarrukmo Suite Room* dan *Premiere Room*. Hotel ini juga dilengkapi dengan fasilitas pendukung seperti *meeting room* yang terdiri dari 7 ruang berbeda, yaitu Kasultanan *Ballroom*, Karaton *Ballroom*, Trajumas, Pemandengan, Pasewakan, Srimanganti dan Kencana. Fasilitas lain yang bisa dinikmati oleh para tamu adalah *lobby lounge*, *Royal Restaurant*, *Merapi Executive Lounge* yang terletak di lantai 8, *Royal Garden*, kolam renang, arena bermain anak-anak, spa dan *gym*.

Royal Ambarrukmo Yogyakarta yang sangat kental dengan peninggalan budaya Jawa memiliki beberapa kegiatan yang dapat diikuti oleh tamu, yaitu Jemparingan (tradisi memanah), Patehan (tradisi minum teh), Mocopatan (seni membaca puisi Jawa), latihan tari Jawa klasik dan Aceh, kelas biola untuk anak-anak, kelas suling bamboo dan angklung, dan kelas yoga. Kegiatan-kegiatan yang tersedia mulai dari hari Senin sampai Sabtu ini biasa dilakukan di area Pendopo sebagai bagian dari program CSR karena memfasilitasi komunitas yang ada di Yogyakarta. Tamu juga akan dimanjakan dengan kegiatan lainnya seperti menonton pertunjukan sendratari Ramayana, tur mengelilingi Museum Ambarrukmo yang memamerkan karya seni terbaik Jawa seperti keris dan batik, tur menaiki

kereta kencana kuda yang terdapat di Museum Ambarrukmo. Hotel yang terletak tidak jauh dari bandara udara dan pusat perbelanjaan mewah ini memberikan jaminan kenyamanan yang berkelas standard bintang lima sehingga dapat meninggalkan pengalaman unik dan berkesan bagi setiap tamu yang menginap.

## **B. Hasil Penelitian**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebar kuesioner untuk mendapatkan data-data penilaian karyawan Royal Ambarrukmo Hotel Yogyakarta mengenai stres kerja, kesempatan promosi dan *turnover intention*. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 70 orang. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut.

### **1. Analisi Deskriptif**

Analisis deskriptif dalam penelitian ini meliputi: analisis karakteristik responden, analisis statistik deskriptif yang terdiri dari: nilai maksimal, minimal, mean, dan standar deviasi, serta kategorisasi jawaban responden. Adapun pembahasan mengenai masing-masing analisis deskriptif disajikan sebagai berikut.

#### **a. Karakteristik Responden**

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini yaitu usia, jenis kelamin, pendidikan, lama berkarir dan status perkawinan responden.

Deskripsi karakteristik responden disajikan sebagai berikut:

### 1) Umur

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan umur disajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 11. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

Umur	Frekuensi	Persentase (%)
20 – 25 tahun	26	37,1
26 – 30 tahun	30	42,9
31 – 35 tahun	10	14,3
36 – 40 tahun	2	2,9
41 – 45 tahun	1	1,4
46 – 50 tahun	1	1,4
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 11 dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan Royal Ambarrukmo Hotel Yogyakarta yang menjadi sampel dalam penelitian ini berumur antara 26-30 tahun dengan persentase sebesar 35,4% dari keseluruhan. Jumlah terkecil berada pada karyawan dengan umur 41-45 tahun dan 46-50 tahun yaitu masing-masing persentasenya sebesar 1,4%.

### 2) Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada Tabel 12.

**Tabel 12. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	49	70
Perempuan	21	30
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Tabel 12 menunjukkan bahwa karyawan Royal Ambarrukmo Hotel Yogyakarta yang berjenis kelamin laki-laki menjadi total sampel terbanyak sebesar 70% dari keseluruhan.Untuk karyawan yang berjenis kelamin perempuan sebesar 30%.

### 3) Pendidikan

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan disajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 13. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SMA/SMK	34	48,6
Diploma D1/D2/D3	31	44,3
D4/S1	3	4,3
S2/S3	2	2,9
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Tabel 13 menunjukkan bahwa karyawan Royal Ambarrukmo Hotel Yogyakarta dengan tingkat pendidikan SMA/SMK sebesar 48,6%.Karyawan dengan tingkat pendidikan Diploma D1/D2/D3 sebesar 44,3%. Untuk karyawan dengan tingkat pendidikan D4/S1 sebesar 4,3% dan S2/S3 sebesar 2,9%

### .Lama Menjadi Karyawan

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan lama menjadi karyawan disajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 14. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Menjadi Karyawan**

Lama Menjadi Karyawan	Frekuensi	Persentase (%)
< 1 tahun	9	12,9
1 – 5 tahun	57	81,4
5 – 10 tahun	3	4,3
>10 tahun	1	1,4
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Tabel 14 menunjukkan bahwa karyawan Royal Ambarrukmo Hotel Yogyakarta yang sudah bekerja selama <1 tahun sebesar 12,9%, karyawan hotel yang sudah bekerja antara 6-10 tahun sebesar 5,4%, karyawan hotel yang sudah bekerja selama 11-15 tahun sebesar 22,3%, dan karyawan yang sudah bekerja lebih dari 16 tahun sebesar 29,2%.

#### 4) Status Perkawinan

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan status perkawinan disajikan pada Tabel 15.

**Tabel 15. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan**

Status Perkawinan	Frekuensi	Persentase (%)
Kawin	29	41,4
Belum Kawin	41	58,5
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Tabel 15 menunjukkan bahwa karyawan hotel yang berstatus kawin sebesar 41,4% dan karyawan yang belum kawin sebesar 58,5%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di Royal Ambarrukmo Hotel Yogyakarta masih berstatus belum menikah.

### **b. Deskripsi Kategori Variabel**

Deskripsi kategori variabel menggambarkan tanggapan responden mengenai stres kerja dan kesempatan promosi terhadap *turnover intention* pada karyawan Royal Ambarrukmo Hotel Yogyakarta. Data hasil penelitian kemudian dikategorikan ke dalam tiga kelompok yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Pengkategorian tersebut didasarkan pada nilai rerata dan simpangan baku pada masing-masing variabel penelitian. Hasil kategorisasi tersebut disajikan berikut ini:

#### 1) Stres Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel stres kerja diperoleh nilai minimum sebesar 1,40; nilai maksimum sebesar 4,40; mean sebesar 2,971; dan standar deviasi sebesar 0,978. Selanjutnya data stres kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel stres kerja terdiri dari 5 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4 dan 5.

Kategorisasi untuk variabel stres kerja disajikan pada Tabel 16:

**Tabel 16. Kategorisasi Variabel Stres Kerja**

<b>Kategori</b>	<b>Interval Skor</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
Tinggi	$X \geq 3,949$	17	24,3
Sedang	$1,994 \leq X \geq 3,949$	40	57,1
Rendah	$X \leq 1,993$	13	18,6
<b>Jumlah</b>		<b>70</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Tabel 16 menunjukkan responden dengan stres kerja dalam kategori tinggi sebesar 24,3%. Responden dengan stres kerja dalam kategori sedang sebesar 57,1%. Sebesar 15,4% karyawan tergolong dalam stres kerja dengan kategori rendah.

## 2) Kesempatan Promosi

Hasil analisis deskriptif pada variabel kesempatan promosi diperoleh nilai minimum sebesar 1,20; nilai maksimum sebesar 4,40; mean sebesar 2,877; dan standar deviasi sebesar 1,029. Selanjutnya data stres kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel kesempatan promosi terdiri dari 5 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4 dan 5. Kategorisasi untuk variabel kesempatan promosi disajikan pada Tabel 17.

**Tabel 17. Kategorisasi Variabel Kesempatan Promosi**

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Percentase (%)
Tinggi	$X \geq 3,906$	19	27,1
Sedang	$1,848 \leq X \geq 3,906$	32	45,7
Rendah	$X \leq 1,848$	19	27,1
<b>Jumlah</b>		<b>70</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Tabel 17 menunjukkan bahwa responden dengan kesempatan promosi dalam kategori tinggi sebesar 27,1%. Responden dengan kesempatan promosi dalam kategori sedang sebesar 45,7%. Sebesar

27,1% karyawan tergolong dalam kesempatan promosi dengan kategori rendah.

### 3) *Turnover Intention*

Hasil analisis deskriptif pada variabel *turnover intention* diperoleh nilai minimum sebesar 1,25; nilai maksimum sebesar 4,50; mean sebesar 2,932; dan standar deviasi sebesar 1,041. Selanjutnya data *turnover intention* dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel *turnover intention* terdiri dari 4 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4 dan 5. Kategorisasi variabel *turnover intention* disajikan pada tabel 18.

**Tabel 18. Kategorisasi Variabel *Turnover Intention***

<b>Kategori</b>	<b>Interval Skor</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Percentase (%)</b>
Tinggi	$X \geq 3,973$	19	27,1
Sedang	$1,891 \leq X \geq 3,973$	32	45,7
Rendah	$X \leq 1,891$	19	27,1
<b>Jumlah</b>		<b>70</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Tabel 18 menunjukkan bahwa responden dengan *turnover intention* dalam kategori tinggi sebesar 21,4%. Responden dengan *turnover intention* dalam kategori sedang sebesar 55,7%. Sebesar 22,9% karyawan tergolong dalam *turnover intention* dengan kategori rendah.

## 2. Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda. Prasyarat yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas yang dilakukan menggunakan bantuan komputer program SPSS 16 for Windows. Hasil uji prasyarat analisis disajikan berikut ini.

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diujikan pada seluruh variabel penelitian yang meliputi: stres kerja, kesempatan promosi dan *turnover intention*. Pengujian normalitas menggunakan teknik analisis Kolmogorov-Smirnov dan untuk perhitungannya menggunakan program SPSS 16. Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Hasil uji normalitas variabel penelitian disajikan berikut ini:

**Tabel 19. Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Signifikansi	Keterangan
<i>Unstandardized Residual</i>	0,920	Normal

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai *unstandardized residual* semua variabel penelitian mempunyai signifikansi lebih besar dari 0,05 pada

( $\text{sig} > 0,05$ ). Nilai 0,920 dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

### b. Uji Linearitas

Tujuan uji linearitas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linear atau tidak. Kriteria pengujian linearitas adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah linear. Hasil rangkuman uji linearitas disajikan berikut ini:

**Tabel 20. Hasil Uji Linearitas**

Variabel	Sig.	Keterangan
Stres Kerja → <i>Turnover Intention</i>	0,334	Linear
Kesempatan Promosi → <i>Turnover Intention</i>	0,335	Linear

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Hasil uji linearitas pada Tabel 20 dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 ( $\text{sig} > 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel penelitian adalah linear.

### c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkolerasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai tolerance dan VIF. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi

multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 21. Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Stres Kerja	0,102	9,823	tidak terjadi multikolinearitas
Kesempatan Promosi	0,102	9,823	tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 21 terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10. Kesimpulannya adalah model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

#### **d. Uji Heteroskedastisitas**

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas dan untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Glejser. Jika variabel independen tidak signifikan secara statistik dan tidak memengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut ini adalah hasil uji heteroskedastisitas terhadap model regresi pada penelitian ini:

**Tabel 22. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig.	Keterangan
Stres Kerja	0,813	tidak terjadi heteroskedastisitas
Kesempatan Promosi	0,617	tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Tabel 22 menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Nilai tersebut menunjukkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian bertujuan untuk membuktikan hipotesis yang telah diajukan apakah stres kerja dan kesempatan promosi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan Royal Ambarrukmo Hotel Yogyakarta. Analisis data yang digunakan untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Tabel 23 merangkum hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 16 for Windows.

**Tabel 23. Hasil Uji Regresi**

<b>Variabel Independen</b>	<b>Kinerja</b>			
	<b>Model 1 (<math>\beta</math>)</b>	<b>Model 2 (<math>\beta</math>)</b>	<b>Model 3 (<math>\beta</math>)</b>	<b>Model 4 (<math>\beta</math>)</b>
Variabel Kontrol				
Umur	0,120	0,047	0,132	0,069
Jenis Kelamin	-0,077	-0,008	-0,055	-0,018
Pendidikan	-0,214	0,013	-0,138	-0,019
Lama Karir	-0,155	-0,027	-0,072	-0,032
Status Perkawinan	0,150	-0,019	0,107	0,009
Stres Kerja		0,929**		0,703**
Kesempatan Promosi			-0,829**	-0,261**
$R^2$	0,073	0,856**	0,743**	0,876**
$\Delta R^2$	0,073	0,784	0,671	0,803

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

\*\*p<0,01; \*p<0,05

### a. Uji Hipotesis I

Berdasarkan Tabel 23, diketahui bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* sebesar  $\beta= 0,929$  dan signifikan pada taraf signifikansi 0,01. Kontribusi stres kerja untuk menjelaskan *turnover intention* sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,784. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa “stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*” terbukti.

### b. Uji Hipotesis II

Berdasarkan Tabel 23, diketahui bahwa kesempatan promosi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* sebesar  $\beta= -0,829$  signifikan pada taraf signifikansi 0,01. Kontribusi stres kerja untuk menjelaskan *turnover intention* sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,671. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa “kesempatan promosi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*” terbukti.

### c. Uji Hipotesis III

Berdasarkan Tabel 23, diketahui bahwa stres kerja  $\beta= 0,703$  dan signifikan pada taraf signifikansi 0,01, berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Kesempatan promosi  $\beta= -0,261$  dan signifikan pada taraf signifikansi 0,01, berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Kontribusi stres kerja dan kesempatan promosi untuk menjelaskan *turnover intention* sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,803. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa “stres kerja dan kesempatan promosi berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention*” terbukti.

## C. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui stres kerja dan kesempatan promosi terhadap *turnover intention* pada karyawan Royal Ambarrukmo Hotel Yogyakarta. Pembahasan berdasarkan tujuan dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut.

### 1. Stres Kerja Berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Royal Ambarrukmo Hotel Yogyakarta

Berdasarkan hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif stres kerja terhadap *turnover intention*. Hal ini dibuktikan dengan  $\beta = 0,929$  dan signifikan pada taraf signifikansi 0,01. Kontribusi stres kerja untuk menjelaskan *turnover intention* sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,784. Berdasarkan skor rata-rata jawaban responden menggunakan skala likert dapat diketahui jawaban tertinggi dan terendah, diketahui jawaban tertinggi yang terletak pada indikator peran yang berlebihan dengan skor rata-rata sebesar 3,09 pada pernyataan dikuesioner yang menjelaskan bahwa pemberian tugas dengan porsi yang tidak seimbang antar karyawan di hotel. Sementara itu, jawaban terendah terletak pada indikator konflik perandengan skor rata-rata sebesar 2,92 pada pernyataan di kuesioner yang menjelaskan bahwa adanya kesamaan dengan *supervisor* dalam perencanaan kerja harian.

Pada penelitian ini stres kerja didominasi oleh indikator peran yang berlebihan. Pembagian tugas yang berimbang antar karyawan di Royal Ambarrukmo Hotel Yogyakarta, diyakini dapat mengurangi tingkat stres kerja

yang dialami karyawan, sehingga dalam hal ini karyawan akan mengurangi niat untuk meninggalkan perusahaan. Sesuai dengan pendapat Griffeth dan Hom (2004) mengenai jenis-jenis *turnover*, karyawan yang memiliki niatan keluar salah satunya dikarenakan alasan pembagian tugas di organisasi. Jenis *turnover* ini sebenarnya tergolong ke dalam jenis *turnover* yang dapat dihindari. Adanya pembagian tugas yang berimbang dan proporsional bagi seluruh entitas di perusahaan, maka hal tersebut dapat mengurangi tingkat intensitas *turnover* karyawan.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hasan (2014) bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya, semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan maka semakin tinggi *turnover intention* yang mereka miliki. Dari hasil analisis dapat dijelaskan bahwa karyawan yang menghadapi stres kerja yang berlebihan secara terus menerus akan merasakan tekanan kuat untuk keluar dari kondisi tersebut.

## **2. Kesempatan Promosi Berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Royal AmbarrukmoHotel Yogyakarta**

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh negatif kesempatan promosi terhadap *turnover intention*. Hal ini dibuktikan dengan  $\beta = -0,829$  dan signifikan pada taraf signifikansi 0,01. Kontribusi kesempatan promosi untuk menjelaskan *turnover intention* sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,671. Berdasarkan skor rata-rata jawaban responden menggunakan skala likert dapat diketahui jawaban tertinggi

dan terendah, diketahui jawaban tertinggi terletak pada indikator promosi berdasarkan kompetensi dengan skor rata-rata sebesar 2,99 pada pernyataan di kuesioner yang menjelaskan bahwa kompetensi karyawan sangat dipertimbangkan dalam hal promosi jabatan. Sementara itu, jawaban terendah terletak pada indikator promosi berdasarkan pendidikan dengan skor rata-rata sebesar 2,81 pada pernyataan di kuesioner yang menjelaskan bahwa promosi yang dilakukan tidak disesuaikan dengan latar pendidikan karyawan.

Pada penelitian ini kesempatan promosi didominasi oleh indikator promosi berdasarkan kompetensi. Kesempatan promosi di Royal Ambarrukmo Hotel Yogyakarta sangat mempertimbangkan kompetensi karyawan untuk mengisi posisi tersebut. Pada beberapa departemen, kompetensi yang dimiliki karyawan sangat menentukan jabatan dari pekerjaan itu sendiri, seperti departemen *Food and Beverage Product*, yang membutuhkan keahlian memasak khusus dari setiap *job description*-nya. Karyawan memerlukan kompetensi yang tinggi untuk mendapatkan jabatan yang lebih atas daripada hanya sekadar pengalaman saja. Tentunya hal seperti ini perlu dukungan dari perusahaan untuk menyediakan program pengembangan kompetensi, sehingga karyawan memiliki kesempatan menambah kompetensi dalam pekerjaannya. Menurut Catteeuw, Flynn & Vonderhorst (2007), salah satu solusi untuk mengatasi masalah *turnover* perusahaan adalah dengan mengembangkan kompetensi dan kemampuan karyawan.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kim (2012) bahwakesempatan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* diterima. Artinya, semakin rendah kesempatan promosi yang didapatkan karyawan maka semakin tinggi *turnover intention* yang mereka miliki. Dari hasil analisis dapat dijelaskan bahwa karyawan dengan kesempatan promosi yang rendahcenderung memiliki keinginan yang kuat untuk keluar dari perusahaan.

### **3. Stres Kerja dan Kesempatan Promosi Berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Royal Ambarrukmo Hotel Yogyakarta**

Hasil uji menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari stres kerja dan kesempatan promosi berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention*. Hal ini dibuktikan dengan stres kerja  $\beta = 0,703$  dan signifikan pada taraf signifikansi 0,01, berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Kesempatan promosi  $\beta = -0,261$  dan signifikan pada taraf signifikansi 0,01, berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Kontribusi stres kerja dan kesempatan promosi untuk menjelaskan *turnover intention* sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,803.

Griffeth dan Hom (2004) menjelaskan mengenai jenis-jenis *turnover* bahwa karyawan yang memiliki niatan keluar salah satunya dikarenakan alasan pembagian tugas di organisasi. Jenis *turnover* ini sebenarnya tergolong ke dalam jenis *turnover* yang dapat dihindari. Adanya pembagian tugas yang berimbang dan proporsional bagi seluruh entitas di perusahaan, maka hal tersebut dapat mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan.

Menurut Catteeuw, Flynn & Vonderhorst (2007), salah satu solusi untuk mengatasi masalah *turnover* perusahaan adalah dengan mengembangkan kompetensi dan kemampuan karyawan. Pengembangan kompetensi karyawan dipercaya dapat membantu perusahaan dalam menjalankan program rentensi karyawan. Kompetensi karyawan menjadi salah satu indikator dalam menentukan kesempatan promosi dan peluang pengembangan karir di perusahaan. Dalam hal ini juga akan menurunkan niatan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan mencari peluang karir di luar perusahaan.

Berdasarkan analisis di atas, apabila karyawan mengalami stres kerja yang diakibatkan oleh adanya pembagian tugas di Royal Ambarrukmo Hotel Yogyakarta yang tidak merata dan tidak proporsional, serta kurangnya program pengembangan kompetensi karyawan untuk mendapatkan kesempatan promosi jabatan, maka karyawan Royal Ambarrukmo Hotel Yogyakarta akan memutuskan keluar dan mencari alternatif pekerjaan lain di luar perusahaan. Hal ini dikarenakan karyawan tidak memiliki alasan untuk tetap berada dalam hotel tersebut.

Uraian di atas menguatkan pendapat bahwa stres kerja dan kesempatan promosi secara bersama berpengaruh terhadap *turnover intention*. Dengan adanya kesempatan promosi yang tinggi dan stres kerja yang rendah maka akan dapat mengurangi *turnover intention* karyawan. Kebutuhan akan pengembangan kompetensi karyawan dan pembagian tugas yang sesuai dengan

porsinya memberikan dampak pada program retensi untuk menekan *turnover intention* karyawan Royal Ambarrukmo Hotel Yogyakarta.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai  $\beta = 0,929$  dan signifikan pada taraf signifikansi 0,01. Kontribusi stres kerja untuk menjelaskan *turnover intention* sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,784.
2. Kesempatan promosi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai  $\beta = -0,829$  dan signifikan pada taraf signifikansi 0,01. Kontribusi kesempatan promosi untuk menjelaskan *turnover intention* sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,671.
3. Stres kerja dan kesempatan promosi berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention*. Kontribusi stres kerja dan kesempatan promosi untuk menjelaskan *turnover intention* sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,803.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

## 1. Bagi Manajemen Royal Ambarrukmo Hotel Yogyakarta

- a. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel stres kerja dengan indikator “peran yang berlebihan” mendapat skor terendah, oleh karena itu, manajemen Royal Ambarrukmo Hotel Yogyakarta disarankan untuk lebih meninjau kembali tentang pembagian tugas diantara karyawannya, baik itu secara departemental maupun secara keseluruhan perusahaan. Beberapa cara dapat dilakukan untuk mengawasi kegiatan kerja karyawan langsung, salah satunya dengan pengawasan ekstra melalui *supervisor section* di departemen masing-masing yang nantinya berdampak langsung pada penilaian kinerja dan pemberian kompensasi. Selain itu, pemberian program pelatihan karir keprofesionalan diharapkan juga mampu menumbuhkan sikap budaya kerja profesionalisme setiap karyawan. Artinya, setiap karyawan memahami untuk menjalankan setiap bagian pekerjaannya sesuai dengan kemampuan, pengetahuan dan keterampilan dibidangnya. Meningkatnya sikap profesionalisme kerja, diharapkan agar karyawan memiliki tanggung jawab individu serta organisasional, sehingga dapat mengurangi tingkat ketidakseimbangan tugas diantara karyawan itu sendiri. Dengan begitu, stres kerja dapat diminimalisir yang artinya mengurangi risiko *turnover intention* karyawan.
- b. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel kesempatan promosi, nilai tertinggi berada pada indikator “promosi jabatan berdasarkan kompetensi karyawan”. Artinya, kebanyakan promosi yang berlangsung di Royal

Ambarrukmo Hotel Yogyakarta samapai saat ini benar-benar berbasis kompetensi. Pemahaman tentang pentingnya sebuah program pengembangan dan peningkatan kompetensi karyawan untuk keberlangsungan operasional khususnya dalam industri pariwisata sangatlah diperlukan. Peningkatan kompetensi karyawan sangat diharapkan oleh karyawan itu sendiri dan perusahaan. Bagi karyawan, hal ini membawa dampak baik terhadap kelangsungan dan pertumbuhan karir masa depannya, sedangkan bagi perusahaan, sudah tentu untuk tujuan perbaikan kinerja secara keseluruhan. Peningkatan keterampilan bagi karyawan, menjadi tambahan dalam rangka memperoleh kenaikan jabatan atau kesempatan promosi di Royal Ambarrukmo Hotel Yogyakarta. Ketika kesempatan promosi terbuka, maka kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi dapat menurun.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat memengaruhi *turnover intention*, misalnya: faktor budaya organisasi dan kepuasan kerja atau pengaruh pimpinan. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan metode lain dalam meneliti *turnover intention*, misalnya melalui wawancara mendalam terhadap responden, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih bervariasi daripada angket yang jawabannya telah tersedia dan lebih bersifat subjektif.

### **C. Keterbatasan Penelitian**

1. Metode pengumpulan data yang kurang bervariasi memungkinkan data bersifat subjektif karena hanya melalui lembaran kuesioner. Penambahan metode wawancara untuk selanjutnya dapat dilakukan, sehingga informasi yang lebih mendalam dapat diperoleh.
2. Waktu penelitian yang kurang menjadi salah satu kendala untuk dapat memperoleh informasi lebih terkait variabel-variabel penelitian yang diuji. Penyusunan matrik pelaksanaan penelitian diharapkan dapat membantu penelitian yang lebih terjadwal dan terorganisasi dengan baik.
3. Masih banyak faktor maupun variabel lain yang dapat memengaruhi *turnover intention* seperti budaya organisasi dan kepuasan kerja. Dengan penambahan beberapa variabel pendukung dimungkinkan mendapatkan hasil yang lebih baik lagi daripada variabel yang digunakan pada penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito. 1996. *Manajemen Personalia*, Jakarta : Graha Indonesia.
- Anatan, L. dan Ellitan, L. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern*. Bandung: Alfabeta.
- Anwar P. Mangkunegara. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia* .Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Azwar, S. 2009. *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Bauer, T. N., Erdogan, B., Liden, R. C. & Wayne, S. J. 2006. A longitudinal study of the moderating role of extraversion: leader-member exchange, performance and turnover during new executive development. *Journal of Applied Psychology*, 91 (2), 298-310.
- Blau, G. J. 1987. Conceptualizing How Job Involvement and Organizational Commitment Affect Turnover and Absenteeism. *Academy of Management Review*, 12(2), 288-300.
- Booth, S. and Hamer, K. 2007. Labour turnover in the retail industry: predicting the role of individual, organisational and environmental factors. *International Journal of Retail & Distribution Management*, 35 (4). pp. 289-307.
- Catteeuw, F., Flynn, E., & Vonderhorst, J. 2007. Employee engagement: Boosting productivity in turbulent times. *Organization Development Journal*, 25(2), 151-157.
- Chin, Yu-Fei, dkk. 2013. Job Stress as a Predictor Of Employee Health. *Studies in Business and Economics*, 2013, vol. 8, issue 2, pages 20-34.
- Cooper, Carry & Alison Straw. 1995. *Stres Manajemen Sukses Dalam Sepekan*. Jakarta: Kesaint Blanc.
- DeConinck , J.B. & Stilwell , C.D.2004. Incorporating organizational justice, role states, pay satisfaction and supervisor in a model of turnover intention. *Journal Business Reviews*, 57,225 – 231.
- Dess, G.G and J.D .Shaw. 2001. Voluntary turnover, Social capital and Organizational performance. *Academy Management Review*.,26: 446-456.

- Drs. H. Malayu, S.P. Hasibuan, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Cetakan 9. PT. Bumi Aksara.
- Ferdinand, Augusty. 2010. "Structural Equation Modeling dalam Penelitian Manajemen: Aplikasi Model-model Rumit dalam Penelitian untuk Tesis Magister dan Disertasi Doktor". ISBN 979-9156-75-0. UNDIP Semarang.
- Ferris, Gerald R. 1985. Role of leadership in the employee withdrawal process: A constructive replication. *Journal of Applied Psychology*, Vol.70(4), Nov 1985, 777-781.
- Gibson, dkk. 1996. *Organisasi*. Editor: Lyndon Saputra. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffeth, W., dan Hom, P. W. 2004. *Innovative theory and empirical research on employee turnover*. United States: Information Age Publishing Inc.
- Hasan, Roshidi. 2014. Factor Influencing Turnover Intention Among Technical Employees in Information Technology Organization: A Case of XYZ (M) SDN. BHD. *International Journal of Arts and Commerce*, Vol.3, No.9.
- Jeffrey, Pfeffer. 2007. Human Resources from an Organizational Behavior Perspective: Some Paradoxes Explained. *The Journal of Economic Perspectives*, Vol. 21, No. 4. pp. 115-134.
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta : Erlangga.
- Luthans. 2006. *Manajemen Personalia*. Edisi VI, PT. Erlangga: Jakarta.
- Mathis, Robert dan Jackson, John. 2006. *Human Resources Management 9th edition*. Jakarta : Salemba Empat.
- Mei-Fang, C., Chieh-Peng, L., & Gin-Yen, L. 2011. Modelling job stress as a mediating role in predicting turnover intention. *Service Industries Journal*, 31(8), 1327-1345.
- Mobley, W. H. 1986. *Pergantian Karyawan: Sebab Akibat dan Pengendaliannya*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Morrow, P. C., Suzuki, Y., Crum, M. R., Ruben, R., & Pautsch, G. 2005. The role of leader - member exchange in high turnover work environments. *Journal of Managerial Psychology*, 20 (8), 681 - 695.

- Qingxiong, Weng and James, C. McElroy. 2010. Organizational career growth, affective occupational commitment and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 80 (2012), 256-265.
- Ranupandjojo, Heidjachman dan Husnan, Suad. 1990. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Roseman, E. 1981. *Managing Employee Turnover: A Positive Approach*. New York: AMACOM.
- Russ, F. A. and McNeilly, K. M. 1995. Links among satisfaction, commitment, and turnover intentions: The moderating effect of experience, gender and performance. *Journal of Business Research*, Vol. 34 No. 1, pp. 57 - 65.
- Santosa, Purbayu Budi dan Ashari. 2005. *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sari, Rindi Nurlaila. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Pada Hotel Ibis Yogyakarta). *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, Vol.3, Edisi V.
- Sarwoko. 2005. Dasar - Dasar Ekonometrika. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Singh, J., 1998. Striking a balance in boundary-spanning positions: An investigation of some unconventional influences of role stressors and job characteristics on job outcomes of salespeople. *Journal of Marketing*, 62(2), 69-86.
- Soon Hee, Kim. 2012. The Impact of Human Resource Management on State Government IT Employee Turnover Intentions. *Public Personnel Management*, Summer 2012 vol. 41 no. 2 257-279.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. ALFABETA.
- Susskind, A.M., Borchgrevink, C.P., Kacmar, K.M. and Brymer, R.A. 2000. Customer service Employees behavioral intentions and attitudes: an examination of construct validity and a path model. *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 19 No. 1, pp.53-77.

- Truckenbrodt, Yolanda, B., 2000. The relationship between leader-member exchange and commitment and organizational citizenship behavior. *Acquisition Review Quarterly, Summer*: 233- 244.
- Umar, Husein. 2005. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Van Scotter, J. 2000. Relationships of Task Performance and Contextual performance, turnover, job satisfaction, and affective commitment. *Human Resource Management Review*, 10, 79-96.
- Xiaobing, Shu., Gong, Yeming., Jie. Xiong., Delorme, Michel. 2014. Job Satisfaction, Work Performance and Turnover Intention: A Study on Chinese Family Enterprises. *Association Internationale de Management Stratégique*.

# **LAMPIRAN**

## Lampiran 1. Uji Instrumen

### Data Responden:

Umur	<input type="checkbox"/> 20 – 25 tahun	<input type="checkbox"/> 41 – 45 tahun
	<input type="checkbox"/> 26 – 30 tahun	<input type="checkbox"/> 46 – 50 tahun
	<input type="checkbox"/> 31 – 35 tahun	<input type="checkbox"/> > 51 tahun
	<input type="checkbox"/> 36 – 40 tahun	
Jenis Kelamin:	<input type="checkbox"/> Laki-laki	<input type="checkbox"/> Perempuan
Pendidikan Terakhir :	<input type="checkbox"/> SD/SMP	<input type="checkbox"/> DiplomaD1/D2/D3
	<input type="checkbox"/> SMA/SMK	<input type="checkbox"/> D4/S1
	<input type="checkbox"/> S2/S3	

Berapa Lamakah Anda Menjadi Karyawan :

<input type="checkbox"/> 1 – 5 tahun	<input type="checkbox"/> 11 – 15 tahun	
<input type="checkbox"/> 6 – 10 tahun	<input type="checkbox"/> > 16 tahun	
Status Perkawinan :	<input type="checkbox"/> Kawin	<input type="checkbox"/> Belum Kawin

Keterangan

:

= Sangat Tidak Setuju

= Tidak Setuju

= Kurang Setuju

= Setuju

= Sangat Setuju

### Stres Kerja

NO	PERTANYAAN	STS	TS	KS	S	SS
1.	Tugas-tugas yang saya kerjakan sesuai dengan penilaian evaluasi kinerja					
2.	Saya memiliki informasi yang jelas untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik.					
3.	Saya mampu menjalankan tugas sesuai dengan <i>job description</i> .					
4.	Saya memahami jelas kebijakan di perusahaan ini.					
5.	Saya merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh departemen.					
6.	Saya sering memiliki kesamaan gagasan dengan <i>supervisor</i> saya dalam perencanaan kerja harian.					
7.	<i>Supervisor</i> saya menerima perbedaan gaya kerja jika saya tidak dapat memenuhi harapannya.					
8.	Saya memiliki terlalu banyak beban kerja.					
9.	Saya sering memiliki ketidakefisienan waktu dalam menyelesaikan tugas di kantor.					
10.	Saya merasa diberikan tugas lebih dibandingkan rekan saya.					

### Kesempatan Promosi

NO	PERTANYAAN	STS	S	KS	S	SS
1.	Karyawan yang dipromosikan adalah mereka yang terbukti memiliki kedisiplinan tinggi.					
2.	Prestasi kerja menjadi ukuran untuk pengangkatan jabatan yang dijalankan secara konsisten.					
3.	Kompetensi karyawan sangat dipertimbangkan perusahaan dalam hal promosi jabatan.					
4.	Perusahaan memprioritaskan karyawan yang memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan untuk dipromosikan.					
5.	Setiap pengangkatan jabatan sudah disesuaikan dengan latar belakang pendidikan karyawan.					

### Turnover Intention

NO	PERTANYAAN	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya sering berpikir tentang keluar ( <i>resign</i> ).					
2.	Kemungkinan saya akan terus aktif mencari pekerjaan baru ditahun depan.					
3.	Saya mungkin akan mencari pekerjaan baruselanjutnya					
4.	Saya sering berpikir untuk mengubah pekerjaan saya.					

**Lampiran 2. Data Uji Instrumen**

NO	STRES KERJA										KESEM_PROMOSI					TURN_INTENT			
	SK1	SK2	SK3	SK4	SK5	SK6	SK7	SK8	SK9	SK10	KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	TI1	TI2	TI3	TI4
1	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	4	3	2	4	4	1	2	1	2
2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	3	4	4	3	3	4	2	1	1	1
3	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	2	1	1	2	1	2	3	3	2
4	3	1	1	2	1	1	3	2	1	3	4	3	4	5	4	2	1	1	1
5	3	3	1	2	2	3	3	2	2	1	4	4	4	4	4	2	2	1	1
6	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	4	4	3	3	3	1	1	2	2
7	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	1	2	1	1	3	4	3	3
8	4	5	5	5	5	3	5	5	5	4	2	2	1	1	1	4	5	3	4
9	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	4	4	3	3	3	1	2	1	2
10	4	5	2	4	3	5	5	3	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	2
11	3	3	1	1	2	3	3	1	1	3	5	4	5	4	5	1	2	1	1
12	3	3	2	2	2	3	2	1	2	2	4	4	4	4	5	2	2	2	2
13	2	2	1	1	1	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	1	2	2	1
14	4	4	3	4	4	4	3	5	3	5	1	1	2	1	1	4	3	3	4
15	1	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2
16	4	4	2	4	4	5	5	5	4	5	1	3	2	2	2	4	5	5	4
17	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	2	3
18	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	2
19	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	1	2	2	1	3	5	4	4	5
20	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	5	4	4	5
21	5	4	4	3	3	5	4	5	4	5	1	3	2	1	1	5	5	4	4
22	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	2	1	1	2	2	4	4	4	4
23	4	5	5	4	5	5	5	3	5	4	2	2	1	2	1	4	4	5	5
24	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	2	1	2	1	4	5	4	5
25	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	4	4	4	2	3	1	2	3	1
26	4	4	4	4	4	4	3	3	5	3	1	1	2	1	1	5	4	5	4
27	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2
28	4	5	5	3	5	5	5	5	3	5	1	1	2	1	1	3	3	4	4
29	5	5	5	4	2	5	4	3	5	4	3	3	3	3	3	5	4	3	5
30	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	4	4	2	3	3	1	3	2	3

### **Lampiran 3. Hasil Uji Validitas**

## A. Uji Validitas

## **HASIL UJI VALIDITAS (CFA) TAHAP 1**

## Factor Analysis

## KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.823
Bartlett's Test of Sphericity	657.609
df	171
Sig.	.000

## Component Matrix<sup>a</sup>

	Component		
	1	2	3
SK1	.809		
SK2	.861		
SK3	.858		
SK4	.898		
SK5	.862		
SK6	.829		
SK7	.797		
SK8	.853		
SK9	.886		
SK10	.800		
KP1	-.896		
KP2	-.789		
KP3	-.827		
KP4	-.846		
KP5	-.859		
TI1	.838		
TI2	.864		
TI3	.864		
TI4	.865		

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 3 components extracted.

**Rotated Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component		
	1	2	3
SK1			.750
SK2			.693
SK3			
SK4			
SK5			
SK6			.715
SK7			.806
SK8			
SK9			
SK10			.764
KP1	-.708		
KP2	-.781		
KP3	-.732		
KP4	-.725		
KP5	-.825		
TI1		.785	
TI2		.725	
TI3		.669	
TI4		.800	

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 7 iterations.

**HASIL UJI VALIDITAS (CFA)  
TAHAP 2**

**Factor Analysis**

**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.811	
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	440.810
	df	91
	Sig.	.000

**Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component		
	1	2	3
SK1	.824		
SK2	.867		
SK6	.848		
SK7	.802		
SK10	.815		
KP1	-.904		
KP2	-.783		
KP3	-.816		
KP4	-.841		
KP5	-.860		
TI1	.838		
TI2	.872		
TI3	.864		
TI4	.856		

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 3 components extracted.

**Rotated Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component		
	1	2	3
SK1	.780		
SK2	.728		
SK6	.724		
SK7	.823		
SK10	.771		
KP1		.691	
KP2		.817	
KP3		.737	
KP4		.711	
KP5		.832	
TI1			.772
TI2			.720
TI3			.714
TI4			.779

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 7 iterations.

## **HASIL UJI KORELASI *PRODUCT MOMENT***

### **Correlations**

**Correlations**

		Stres_Kerja	Kesempatan_Promosi	Turnover_Intention
Stres_Kerja	Pearson Correlation	1	-.760 <sup>**</sup>	.800 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	30	30	30
Kesempatan_Promosi	Pearson Correlation	-.760 <sup>**</sup>	1	-.815 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	30	30	30
Turnover_Intention	Pearson Correlation	.800 <sup>**</sup>	-.815 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	30	30	30

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Lampiran 4. Hasil Uji Reliabilitas****B. Uji Reliabilitas****HASIL UJI RELIABILITAS****Reliability****1. STRES KERJA (TAHAP 1)****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.960	10

**2. STRES KERJA (TAHAP 2)****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.942	5

**3. KESEMPATAN PROMOSI****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.945	5

**4. TURNOVER INTENTION****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.937	4

### Lampiran 5. Kuesioner Setelah Uji Instrumen

#### Data Responden:

Umur	<input type="checkbox"/> 20 – 25 tahun	<input type="checkbox"/> 41 – 45 tahun
	<input type="checkbox"/> 26 – 30 tahun	<input type="checkbox"/> 46 – 50 tahun
	<input type="checkbox"/> 31 – 35 tahun	<input type="checkbox"/> > 51 tahun
	<input type="checkbox"/> 36 – 40 tahun	
Jenis Kelamin:	<input type="checkbox"/> Laki-laki	<input type="checkbox"/> Perempuan
Pendidikan Terakhir :	<input type="checkbox"/> SD/SMP	<input type="checkbox"/> DiplomaD1/D2/D3
	<input type="checkbox"/> SMA/SMK	<input type="checkbox"/> D4/S1
	<input type="checkbox"/> S2/S3	

Berapa Lamakah Anda Menjadi Karyawan :

<input type="checkbox"/> 1 – 5 tahun	<input type="checkbox"/> 11 – 15 tahun	
<input type="checkbox"/> 6 – 10 tahun	<input type="checkbox"/> > 16 tahun	
Status Perkawinan :	<input type="checkbox"/> Kawin	<input type="checkbox"/> Belum Kawin

Keterangan

:

= Sangat Tidak Setuju

= Tidak Setuju

= Kurang Setuju

= Setuju

= Sangat Setuju

**Stres Kerja**

NO	PERTANYAAN	STS	TS	KS	S	SS
1.	Tugas-tugas yang saya kerjakan sesuai dengan penilaian evaluasi kinerja					
2.	Saya memiliki informasi yang jelas untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik.					
3.	Saya mampu menjalankan tugas sesuai dengan <i>job description</i> .					
4.	Saya memahami jelas kebijakan di perusahaan ini.					
5.	Saya merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh departemen.					
6.	Saya sering memiliki kesamaan gagasan dengan <i>supervisor</i> saya dalam perencanaan kerja harian.					
7.	<i>Supervisor</i> saya menerima perbedaan gaya kerja jika saya tidak dapat memenuhi harapannya.					
8.	Saya memiliki terlalu banyak beban kerja.					
9.	Saya sering memiliki ketidakefisienan waktu dalam menyelesaikan tugas di kantor.					
10.	Saya merasa diberikan tugas lebih dibandingkan rekan saya.					

**Kesempatan Promosi**

NO	PERTANYAAN	STS	S	KS	S	SS
1.	Karyawan yang dipromosikan adalah mereka yang terbukti memiliki kedisiplinan tinggi.					
2.	Prestasi kerja menjadi ukuran untuk pengangkatan jabatan yang dijalankan secara konsisten.					
3.	Kompetensi karyawan sangat dipertimbangkan perusahaan dalam hal promosi jabatan.					
4.	Perusahaan memprioritaskan karyawan yang memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan untuk dipromosikan.					
5.	Setiap pengangkatan jabatan sudah disesuaikan dengan latar belakang pendidikan karyawan.					

**Turnover Intention**

NO	PERTANYAAN	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya sering berpikir tentang keluar ( <i>resign</i> ).					
2.	Kemungkinan saya akan terus aktif mencari pekerjaan baru ditahun depan.					
3.	Saya mungkin akan mencari pekerjaan baruselanjutnya					
4.	Saya sering berpikir untuk mengubah pekerjaan saya.					

### Lampiran 6. Data Penelitian

NO	STRES KERJA					M	KESEM_PROMOSI					M	TURN_INTENT				M
	SK1	SK2	SK6	SK7	SK10		KP1	KP2	KP3	KP4	KP5		TI1	TI2	TI3	TI4	
1	1	2	1	3	1	1,6	4	5	5	3	4	4,2	1	2	2	1	1,5
2	2	2	1	2	2	1,8	5	3	5	4	5	4,4	2	2	1	1	1,5
3	5	5	4	4	4	4,4	2	1	2	2	1	1,6	4	5	5	4	4,5
4	3	1	1	2	2	1,8	4	4	4	5	4	4,2	1	2	1	2	1,5
5	1	2	1	2	1	1,4	4	4	4	5	4	4,2	1	2	1	1	1,25
6	4	2	4	3	3	3,2	4	2	4	2	3	3	4	2	4	2	3
7	4	4	3	4	4	3,8	2	2	2	2	3	2,2	4	5	3	3	3,75
8	4	3	5	4	4	4	2	2	2	1	1	1,6	4	4	5	4	4,25
9	2	1	1	3	2	1,8	5	4	4	4	4	4,2	1	2	1	2	1,5
10	4	5	5	4	4	4,4	2	1	1	1	1	1,2	5	5	4	4	4,5
11	3	3	3	3	2	2,8	4	3	3	3	3	3,2	2	2	3	3	2,5
12	3	3	1	2	2	2,2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2
13	2	2	3	3	1	2,2	4	4	4	3	3	3,6	2	3	3	1	2,25
14	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	2,8	3	3	2	3	2,75
15	1	2	2	2	1	1,6	5	4	3	4	4	4	2	2	2	1	1,75
16	4	4	4	4	5	4,2	1	3	2	3	1	2	4	5	5	4	4,5
17	2	2	3	2	3	2,4	3	3	2	4	4	3,2	3	2	2	3	2,5
18	1	2	2	3	3	2,2	4	4	4	3	4	3,8	1	2	3	3	2,25
19	4	4	4	4	5	4,2	1	2	2	1	3	1,8	5	4	3	4	4
20	4	4	3	5	2	3,6	2	2	2	2	2	2	3	4	3	5	3,75
21	5	4	4	3	5	4,2	1	3	2	1	1	1,6	5	4	4	4	4,25
22	4	4	3	3	4	3,6	2	1	2	2	2	1,8	3	4	3	4	3,5
23	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2,6	3	3	3	3	3
24	4	4	4	4	5	4,2	1	2	1	2	1	1,4	4	5	4	4	4,25
25	1	2	1	2	1	1,4	4	3	5	5	5	4,4	1	2	1	1	1,25
26	4	3	3	3	5	3,6	3	2	3	1	3	2,4	5	3	3	4	3,75
27	2	2	3	2	3	2,4	4	2	4	4	3	3,4	2	3	2	2	2,25
28	4	2	4	3	3	3,2	1	3	2	3	3	2,4	4	2	4	2	3
29	4	3	3	3	4	3,4	3	3	2	2	3	2,6	5	3	3	2	3,25
30	1	1	2	2	2	1,6	5	5	4	4	4	4,4	2	1	2	1	1,5
31	3	3	3	3	2	2,8	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2,5
32	1	2	2	2	3	2	4	4	4	3	4	3,8	1	2	3	3	2,25
33	4	4	3	4	3	3,6	1	2	2	1	3	1,8	5	4	3	3	3,75
34	4	3	3	3	4	3,4	2	2	3	3	2	2,4	5	3	3	2	3,25
35	5	4	5	4	4	4,4	1	3	2	1	1	1,6	5	4	4	4	4,25
36	4	5	3	4	4	4	2	1	3	3	1	2	4	4	4	4	4
37	4	3	3	4	4	3,6	2	2	2	1	3	2	4	4	3	4	3,75
38	2	3	1	1	3	2	4	4	4	4	4	4	1	3	2	3	2,25
39	4	4	3	4	4	3,8	2	1	2	2	2	1,8	4	5	3	3	3,75
40	2	1	1	3	2	1,8	5	4	3	4	4	4	1	2	1	2	1,5
41	3	3	3	2	2	2,6	3	3	4	3	3	3,2	2	2	3	3	2,5
42	3	4	4	3	5	3,8	1	2	3	2	1	1,8	3	5	3	4	3,75
43	3	3	3	2	3	2,8	2	3	3	3	3	2,8	3	3	3	3	3
44	2	2	2	2	2	2	4	3	3	5	5	4	2	2	2	2	2
45	2	2	3	3	3	2,6	4	3	3	3	4	3,4	3	2	2	3	2,5
46	2	2	3	3	1	2,2	4	4	5	3	3	3,8	2	3	3	1	2,25
47	1	2	2	2	1	1,6	5	5	3	5	3	4,2	2	2	2	1	1,75
48	4	4	4	5	5	4,4	1	1	2	2	1	1,4	4	5	5	4	4,5
49	5	4	3	4	5	4,2	1	3	2	2	1	1,8	5	4	4	4	4,25
50	1	2	2	3	3	2,2	4	4	4	3	4	3,8	1	2	3	3	2,25
51	2	2	3	1	2	2	4	3	5	4	4	4	1	2	3	1	1,75

NO	STRES KERJA					M	KESEM_PROMOSI					M	TURN_INTENT				M
	SK1	SK2	SK6	SK7	SK10		KP1	KP2	KP3	KP4	KP5		TI1	TI2	TI3	TI4	
52	4	3	4	3	5	3,8	2	2	2	2	2	2	4	4	4	3	3,75
53	4	4	4	4	5	4,2	1	2	2	1	3	1,8	5	4	4	4	4,25
54	4	4	3	3	2	3,2	2	3	3	3	2	2,6	3	3	3	4	3,25
55	4	4	3	5	3	3,8	2	2	2	3	2	2,2	3	4	3	5	3,75
56	4	4	4	3	5	4	2	2	2	1	2	1,8	5	3	3	4	3,75
57	2	2	3	2	3	2,4	4	4	3	3	4	3,6	2	3	2	2	2,25
58	4	4	5	4	5	4,4	1	1	2	1	3	1,6	4	4	5	5	4,5
59	4	3	2	3	4	3,2	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3,25
60	1	1	2	2	2	1,6	5	4	4	4	4	4,2	2	1	2	1	1,5
61	1	2	3	2	1	1,8	4	5	4	3	4	4	1	2	1	3	1,75
62	5	4	4	4	3	4	2	1	2	2	1	1,6	3	3	5	4	3,75
63	2	2	1	3	2	2	5	3	4	4	4	4	2	2	2	1	1,75
64	2	2	3	2	1	2	4	4	4	5	4	4,2	2	2	1	1	1,5
65	5	3	5	3	5	4,2	2	2	1	1	1	1,4	5	4	4	4	4,25
66	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2,6	3	3	3	4	3,25
67	4	4	3	3	4	3,6	2	3	2	3	1	2,2	4	5	3	3	3,75
68	2	3	1	1	3	2	4	5	4	3	3	3,8	1	3	2	3	2,25
69	4	5	3	4	4	4	2	1	3	2	1	1,8	5	3	4	4	4
70	2	1	1	3	2	1,8	5	4	4	4	4	4,2	1	2	1	2	1,5
<b>M</b>	3,01	2,91	2,86	2,99	3,09	2,9714	2,89	2,84	2,99	2,81	2,86	2,8771	2,96	3,03	2,89	2,86	2,9321

## Lampiran 7. Hasil Karakteristik Responden

### HASIL KARAKTERISTIK RESPONDEN

#### Frequencies

##### Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 tahun	26	37.1	37.1	37.1
	26-30 tahun	30	42.9	42.9	80.0
	31-35 tahun	10	14.3	14.3	94.3
	36-40 tahun	2	2.9	2.9	97.1
	41-45 tahun	1	1.4	1.4	98.6
	46-50 tahun	1	1.4	1.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

##### Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	49	70.0	70.0	70.0
	Perempuan	21	30.0	30.0	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

##### Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	34	48.6	48.6	48.6
	Diploma D1/D2/D3	31	44.3	44.3	92.9
	D4/S1	3	4.3	4.3	97.1
	S2/S3	2	2.9	2.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

##### Lama Menjadi Karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 tahun	9	12.9	12.9	12.9
	1-5 tahun	57	81.4	81.4	94.3
	5-10 tahun	3	4.3	4.3	98.6
	>10 tahun	1	1.4	1.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

**Status Perkawinan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kawin	29	41.4	41.4	41.4
	Belum Kawin	41	58.6	58.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

**Lampiran 8. Data Karakteristik Responden**

NO	Umur	Jenis Kelamin	Pendidikan	Lama Berkarir	Status Kawin
1	20 - 25 tahun	Perempuan	Diploma D1/D2/D3	1 - 5 tahun	Belum Kawin
2	20 - 25 tahun	Laki-laki	Diploma D1/D2/D3	< 1 tahun	Belum Kawin
3	26 - 30 tahun	Laki-laki	Diploma D1/D2/D3	1 - 5 tahun	Kawin
4	26 - 30 tahun	Laki-laki	Diploma D1/D2/D3	1 - 5 tahun	Belum Kawin
5	20 - 25 tahun	Laki-laki	Diploma D1/D2/D3	< 1 tahun	Belum Kawin
6	20 - 25 tahun	Perempuan	Diploma D1/D2/D3	1 - 5 tahun	Belum Kawin
7	20 - 25 tahun	Laki-laki	Diploma D1/D2/D3	< 1 tahun	Belum Kawin
8	41 - 45 tahun	Laki-laki	Diploma D1/D2/D3	1 - 5 tahun	Kawin
9	46 - 50 tahun	Laki-laki	SMA/SMK	> 10 tahun	Kawin
10	20 - 25 tahun	Perempuan	Diploma D1/D2/D3	1 - 5 tahun	Belum Kawin
11	31 - 35 tahun	Laki-laki	SMA/SMK	1 - 5 tahun	Kawin
12	26 - 30 tahun	Laki-laki	Diploma D1/D2/D3	1 - 5 tahun	Kawin
13	26 - 30 tahun	Laki-laki	D4/S1	< 1 tahun	Belum Kawin
14	20 - 25 tahun	Laki-laki	Diploma D1/D2/D3	1 - 5 tahun	Belum Kawin
15	26 - 30 tahun	Laki-laki	SMA/SMK	1 - 5 tahun	Kawin
16	26 - 30 tahun	Laki-laki	S2/S3	1 - 5 tahun	Kawin
17	26 - 30 tahun	Laki-laki	SMA/SMK	1 - 5 tahun	Belum Kawin
18	20 - 25 tahun	Perempuan	Diploma D1/D2/D3	1 - 5 tahun	Belum Kawin
19	41 - 45 tahun	Laki-laki	Diploma D1/D2/D3	5 - 10 tahun	Kawin
20	20 - 25 tahun	Perempuan	SMA/SMK	< 1 tahun	Belum Kawin
21	20 - 25 tahun	Laki-laki	Diploma D1/D2/D3	1 - 5 tahun	Belum Kawin
22	20 - 25 tahun	Perempuan	SMA/SMK	1 - 5 tahun	Belum Kawin
23	26 - 30 tahun	Perempuan	Diploma D1/D2/D3	5 - 10 tahun	Belum Kawin
24	36 - 40 tahun	Laki-laki	Diploma D1/D2/D3	5 - 10 tahun	Kawin
25	31 - 35 tahun	Laki-laki	SMA/SMK	1 - 5 tahun	Belum Kawin
26	26 - 30 tahun	Laki-laki	SMA/SMK	1 - 5 tahun	Kawin
27	20 - 25 tahun	Laki-laki	SMA/SMK	< 1 tahun	Belum Kawin
28	20 - 25 tahun	Laki-laki	Diploma D1/D2/D3	1 - 5 tahun	Belum Kawin
29	26 - 30 tahun	Laki-laki	SMA/SMK	1 - 5 tahun	Kawin
30	20 - 25 tahun	Laki-laki	Diploma D1/D2/D3	1 - 5 tahun	Kawin
31	20 - 25 tahun	Laki-laki	SMA/SMK	1 - 5 tahun	Belum Kawin
32	26 - 30 tahun	Laki-laki	Diploma D1/D2/D3	1 - 5 tahun	Belum Kawin
33	26 - 30 tahun	Laki-laki	SMA/SMK	1 - 5 tahun	Belum Kawin
34	26 - 30 tahun	Laki-laki	SMA/SMK	1 - 5 tahun	Belum Kawin
35	20 - 25 tahun	Perempuan	SMA/SMK	1 - 5 tahun	Belum Kawin
36	20 - 25 tahun	Perempuan	SMA/SMK	1 - 5 tahun	Belum Kawin
37	20 - 25 tahun	Perempuan	SMA/SMK	1 - 5 tahun	Kawin
38	20 - 25 tahun	Perempuan	SMA/SMK	1 - 5 tahun	Belum Kawin
39	26 - 30 tahun	Laki-laki	Diploma D1/D2/D3	1 - 5 tahun	Belum Kawin
40	26 - 30 tahun	Laki-laki	SMA/SMK	1 - 5 tahun	Kawin
41	20 - 25 tahun	Perempuan	SMA/SMK	< 1 tahun	Belum Kawin
42	26 - 30 tahun	Laki-laki	SMA/SMK	1 - 5 tahun	Kawin

NO	Umur	Jenis Kelamin	Pendidikan	Lama Berkarir	Status Kawin
43	20 - 25 tahun	Laki-laki	SMA/SMK	1 - 5 tahun	Belum Kawin
44	26 - 30 tahun	Laki-laki	SMA/SMK	1 - 5 tahun	Kawin
45	20 - 25 tahun	Perempuan	SMA/SMK	1 - 5 tahun	Belum Kawin
46	31 - 35 tahun	Laki-laki	SMA/SMK	1 - 5 tahun	Kawin
47	26 - 30 tahun	Laki-laki	SMA/SMK	1 - 5 tahun	Belum Kawin
48	31 - 35 tahun	Laki-laki	D4/S1	1 - 5 tahun	Belum Kawin
49	31 - 35 tahun	Laki-laki	SMA/SMK	1 - 5 tahun	Kawin
50	26 - 30 tahun	Laki-laki	SMA/SMK	1 - 5 tahun	Kawin
51	20 - 25 tahun	Laki-laki	Diploma D1/D2/D3	1 - 5 tahun	Belum Kawin
52	26 - 30 tahun	Laki-laki	Diploma D1/D2/D3	1 - 5 tahun	Belum Kawin
53	26 - 30 tahun	Laki-laki	Diploma D1/D2/D3	1 - 5 tahun	Belum Kawin
54	20 - 25 tahun	Laki-laki	Diploma D1/D2/D3	< 1 tahun	Belum Kawin
55	26 - 30 tahun	Perempuan	Diploma D1/D2/D3	1 - 5 tahun	Belum Kawin
56	31 - 35 tahun	Laki-laki	SMA/SMK	1 - 5 tahun	Kawin
57	26 - 30 tahun	Perempuan	Diploma D1/D2/D3	1 - 5 tahun	Kawin
58	26 - 30 tahun	Laki-laki	Diploma D1/D2/D3	1 - 5 tahun	Belum Kawin
59	26 - 30 tahun	Laki-laki	SMA/SMK	1 - 5 tahun	Kawin
60	26 - 30 tahun	Perempuan	SMA/SMK	< 1 tahun	Belum Kawin
61	26 - 30 tahun	Laki-laki	SMA/SMK	1 - 5 tahun	Kawin
62	31 - 35 tahun	Laki-laki	Diploma D1/D2/D3	1 - 5 tahun	Kawin
63	31 - 35 tahun	Laki-laki	D4/S1	1 - 5 tahun	Belum Kawin
64	26 - 30 tahun	Perempuan	Diploma D1/D2/D3	1 - 5 tahun	Kawin
65	20 - 25 tahun	Perempuan	Diploma D1/D2/D3	1 - 5 tahun	Kawin
66	36 - 40 tahun	Perempuan	S2/S3	1 - 5 tahun	Kawin
67	31 - 35 tahun	Perempuan	SMA/SMK	1 - 5 tahun	Kawin
68	20 - 25 tahun	Perempuan	Diploma D1/D2/D3	1 - 5 tahun	Belum Kawin
69	26 - 30 tahun	Laki-laki	Diploma D1/D2/D3	1 - 5 tahun	Kawin
70	26 - 30 tahun	Laki-laki	Diploma D1/D2/D3	1 - 5 tahun	Belum Kawin

## Lampiran 9. Hasil Uji Kategorisasi

### HASIL UJI KATEGORISASI

#### Frequencies

**Stres\_K**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	17	24.3	24.3	24.3
	Sedang	40	57.1	57.1	81.4
	Rendah	13	18.6	18.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

**Ksesempatan\_P**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	19	27.1	27.1	27.1
	Sedang	32	45.7	45.7	72.9
	Rendah	19	27.1	27.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

**Turnover\_I**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	15	21.4	21.4	21.4
	Sedang	39	55.7	55.7	77.1
	Rendah	16	22.9	22.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

**Lampiran 10. Deskripsi Variabel Penelitian****HASIL UJI DESKRIPTIF****Descriptives****Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Stres_Kerja	70	1,40	4,40	2,9714	,97760
Kesempatan_Promosi	70	1,20	4,40	2,8771	1,02902
Turnover_Intention	70	1,25	4,50	2,9321	1,04076
Valid N (listwise)	70				

## Lampiran 11. Uji Prasyarat Analisis

### A. Uji Normalitas

#### HASIL UJI NORMALITAS

#### NPar Tests

##### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.16333765
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.066
	Negative	-.053
Kolmogorov-Smirnov Z		.553
Asymp. Sig. (2-tailed)		.920

a. Test distribution is Normal.

## B. Uji Linearitas

### HASIL UJI LINEARITAS

#### Means

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Turnover_Intentio n * Stres_Kerja	Between Groups	(Combined)	73.212	15	4.881	172.424	.000
		Linearity	72.753	1	72.753	2.570E3	.000
		Deviation from Linearity	.459	14	.033	1.157	.334
	Within Groups		1.529	54	.028		
		Total	74.740	69			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Turnover_Intentio n * Kesempatan_Pro mosi	Between Groups	(Combined)	72.158	16	4.510	92.569	.000
		Linearity	71.314	1	71.314	1.464E3	.000
		Deviation from Linearity	.844	15	.056	1.155	.335
	Within Groups		2.582	53	.049		
		Total	74.740	69			

### C. Uji Multikolinearitas

## HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS

### Regression

#### Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Ln_KP, Ln_SK <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Ln\_TI

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.981 <sup>a</sup>	.963	.962	.07648

a. Predictors: (Constant), Ln\_KP, Ln\_SK

#### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.130	2	5.065	866.011	.000 <sup>a</sup>
	Residual	.392	67	.006		
	Total	10.522	69			

a. Predictors: (Constant), Ln\_KP, Ln\_SK

b. Dependent Variable: Ln\_TI

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	.041	.156		.259	.796		
	Ln_SK	1.006	.081	.914	12.363	.000	.102	9.823
	Ln_KP	-.072	.075	-.071	-.962	.339	.102	9.823

a. Dependent Variable: Ln\_TI

## D. Uji Heteroskedastisitas

### HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS

#### Regression

##### Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kesempatan_Pro mosi, Stres_Kerja <sup>a</sup>		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: RES\_2

##### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.172 <sup>a</sup>	.030	.001	.09433

a. Predictors: (Constant), Kesempatan\_Promosi, Stres\_Kerja

##### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.018	2	.009	1.018	.367 <sup>a</sup>
	Residual	.596	67	.009		
	Total	.614	69			

a. Predictors: (Constant), Kesempatan\_Promosi, Stres\_Kerja

b. Dependent Variable: RES\_2

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	.006	.344	.019	.985
	Stres_Kerja	.014	.061		
	Kesempatan_Pro mosi	.029	.058		

a. Dependent Variable: RES\_2

## Lampiran 12. Hasil Uji Regresi

### Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Status_Kawin, Pendidikan, Jenis_Kelamin, Lama_Berkarir, Umur <sup>a</sup>	.	Enter
2	Stres_K <sup>a</sup>	.	Enter
3	Ksesempatan_P <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Turnover\_I

### Model Summary<sup>a</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.270 <sup>a</sup>	.073	.000	.670	.073	1.004	5	64	.423
2	.925 <sup>b</sup>	.856	.843	.266	.784	343.854	1	63	.000
3	.936 <sup>c</sup>	.876	.862	.249	.020	9.835	1	62	.003

a. Predictors: (Constant), Status\_Kawin, Pendidikan, Jenis\_Kelamin, Lama\_Berkarir, Umur

b. Predictors: (Constant), Status\_Kawin, Pendidikan, Jenis\_Kelamin, Lama\_Berkarir, Umur, Stres\_K

c. Predictors: (Constant), Status\_Kawin, Pendidikan, Jenis\_Kelamin, Lama\_Berkarir, Umur, Stres\_K, Ksesempatan\_P

d. Dependent Variable: Turnover\_I

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.634	.637		4.135	.000		
	Umur	.081	.111	.120	.725	.471	.526	1.900
	Jenis_Kelamin	-.111	.185	-.077	-.601	.550	.891	1.123
	Pendidikan	-.202	.118	-.214	-1.717	.091	.933	1.072
	Lama_Berkarir	-.217	.204	-.155	-1.066	.290	.684	1.461
	Status_Kawin	.202	.193	.150	1.049	.298	.711	1.407
2	(Constant)	.207	.285		.728	.469		
	Umur	.032	.044	.047	.716	.477	.524	1.907
	Jenis_Kelamin	-.012	.074	-.008	-.165	.869	.886	1.129
	Pendidikan	.012	.048	.013	.254	.800	.879	1.138
	Lama_Berkarir	-.037	.081	-.027	-.458	.648	.675	1.482
	Status_Kawin	-.025	.077	-.019	-.324	.747	.693	1.443
	Stres_K	.948	.051	.929	18.543	.000	.907	1.102
3	(Constant)	1.151	.402		2.864	.006		
	Umur	.046	.042	.069	1.107	.273	.518	1.931
	Jenis_Kelamin	-.026	.069	-.018	-.383	.703	.882	1.134
	Pendidikan	-.018	.046	-.019	-.380	.705	.842	1.188
	Lama_Berkarir	-.045	.076	-.032	-.584	.561	.674	1.484
	Status_Kawin	.012	.073	.009	.164	.870	.675	1.481
	Stres_K	.717	.088	.703	8.151	.000	.269	3.717
	Ksesempatan_P	-.236	.075	-.261	-3.136	.003	.289	3.461

a. Dependent Variable: Turnover\_I

#### Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Status_Kawin, Pendidikan, Jenis_Kelamin, Lama_Berkarir, Umur <sup>a</sup>		.Enter
2	Ksesempatan_P <sup>a</sup>		.Enter
3	Stres_K <sup>a</sup>		.Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Turnover\_I

**Model Summary<sup>a</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.270 <sup>a</sup>	.073	.000	.670	.073	1.004	5	64	.423
2	.862 <sup>b</sup>	.743	.719	.355	.671	164.547	1	63	.000
3	.936 <sup>c</sup>	.876	.862	.249	.133	66.441	1	62	.000

a. Predictors: (Constant), Status\_Kawin, Pendidikan, Jenis\_Kelamin, Lama\_Berkarir, Umur

b. Predictors: (Constant), Status\_Kawin, Pendidikan, Jenis\_Kelamin, Lama\_Berkarir, Umur, Ksesempatan\_P

c. Predictors: (Constant), Status\_Kawin, Pendidikan, Jenis\_Kelamin, Lama\_Berkarir, Umur, Ksesempatan\_P, Stres\_K

d. Dependent Variable: Turnover\_I

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.634	.637		4.135	.000		
	Umur	.081	.111	.120	.725	.471	.526	1.900
	Jenis_Kelamin	-.111	.185	-.077	-.601	.550	.891	1.123
	Pendidikan	-.202	.118	-.214	-1.717	.091	.933	1.072
	Lama_Berkarir	-.217	.204	-.155	-1.066	.290	.684	1.461
	Status_Kawin	.202	.193	.150	1.049	.298	.711	1.407
2	(Constant)	3.754	.349		10.757	.000		
	Umur	.089	.059	.132	1.501	.138	.526	1.901
	Jenis_Kelamin	-.080	.098	-.055	-.813	.419	.890	1.123
	Pendidikan	-.131	.063	-.138	-2.080	.042	.925	1.081
	Lama_Berkarir	-.101	.109	-.072	-.928	.357	.679	1.472
	Status_Kawin	.144	.102	.107	1.406	.165	.709	1.409
	Ksesempatan_P	-.749	.058	-.829	-12.828	.000	.975	1.026
3	(Constant)	1.151	.402		2.864	.006		
	Umur	.046	.042	.069	1.107	.273	.518	1.931
	Jenis_Kelamin	-.026	.069	-.018	-.383	.703	.882	1.134
	Pendidikan	-.018	.046	-.019	-.380	.705	.842	1.188
	Lama_Berkarir	-.045	.076	-.032	-.584	.561	.674	1.484
	Status_Kawin	.012	.073	.009	.164	.870	.675	1.481
	Ksesempatan_P	-.236	.075	-.261	-3.136	.003	.289	3.461
	Stres_K	.717	.088	.703	8.151	.000	.269	3.717

a. Dependent Variable: Turnover\_I