

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

**(Studi Kasus pada Karyawan Hotel Pangeran Pekanbaru)**

**SKRIPSI**

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



**Disusun oleh:**

**Muhammad Fitrah Kurnia**

**12808144032**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN – JURUSAN MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA**

**2016**

**PERSETUJUAN**

**SKRIPSI**

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

**(Studi Kasus pada Karyawan Hotel Pangeran Pekanbaru)**

Oleh:

Muhammad Fitrah Kurnia

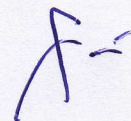
12808144032

Telah disetujui oleh dosen pembimbing untuk diajukan dan dipertahankan di depan Tim Penguji Tugas Akhir Skripsi Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta

Yogyakarta, 24 Agustus 2016

Menyetujui,

Pembimbing



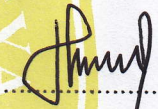
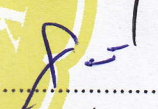
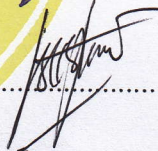
Farlianto M.B.A.

NIP. 19700925 200012 1 001



## PENGESAHAN

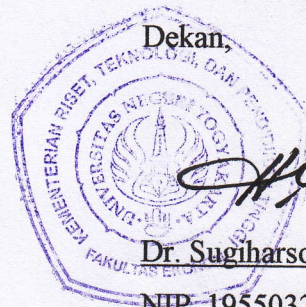
Skripsi yang berjudul “PENGARUH KESEMPATAN PROMOSI DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* (Studi Kasus pada Karyawan Hotel Pangeran Pekanbaru)” yang disusun oleh Muhammad Fitrah Kurnia, NIM 12808144032 ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 23 September 2016 dan dinyatakan lulus.

DEWAN PENGUJI			
Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
M. Lies Endarwati, M.Si.	Ketua Penguji		13-10-2016
Farlianto, M.B.A.	Sekretaris Penguji		14-10-2016
Setyabudi Indartono, Ph.D	Penguji Utama		4-10-2016

Yogyakarta, 19 Oktober 2016

Fakultas Ekonomi

Dekan,



Dr. Sugiharsono, M.Si.

NIP. 19550328 198303 1 0021



## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhammad Fitrah Kurnia  
NIM : 12808144032  
Program Studi : Manajemen  
Judul Tugas Akhir : PENGARUH KESEMPATAN PROMOSI DAN  
STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER*  
*INTENTION* (Studi Kasus pada Karyawan Hotel  
Pangeran Pekanbaru)

Dengan ini, saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya, tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata tulis karya ilmiah yang lazim.

Yogyakarta, 22 September 2016

Yang menyatakan,



Muhammad Fitrah Kurnia

NIM. 12808144032

## **MOTTO**

“Mandiri dalam bekerja, merdeka dalam berkarya”

(*Erix Soekamti*)

“Maka sesungguhnya beserta kesulitan itu ada kemudahan”

(Q.S. Al-Insyirah: 5)

“*Iduik baraka mati bariman*”

(*Pepatah Minang*)

“Semua yang terjadi dalam hidupmu pasti ada hikmahnya”

(Muhammad Fitrah Kurnia)

## **PERSEMBAHAN**

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT, skripsi ini penulis persembahkan untuk:

*“Ayah dan Ibu, Bapak Syafri dan Ibu Hirdawati yang selalu mendoakan, memotivasi dan mendukung dalam menyelesaikan skripsi ini”*

*“Saudara-saudara saya, Rinawati, Irsyad, Farah Aulia, Rahmawati dan Nini Wahyuni yang selalu mendukung dan memberi semangat dalam menyelesaikan skripsi ini”*

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

(Studi Kasus pada Karyawan Hotel Pangeran Pekanbaru)

Oleh:

**Muhammad Fitrah Kurnia**

**12808144032**

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh kesempatan promosi terhadap *turnover intention* karyawan Hotel Pangeran Pekanbaru, (2) Pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan Hotel Pangeran, (3) Pengaruh kesempatan promosi dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan Hotel Pangeran Pekanbaru.

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan metode survey. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 105 orang dan menggunakan metode sampel acak sederhana. Uji validitas menggunakan validitas konstruk dan uji reliabilitas menggunakan *Alpha Cronbach*. Analisis data menggunakan regresi linier berganda.

Hasil penelitian menemukan bahwa: (1) Kesempatan promosi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* sebesar  $(\beta) -0,690^{***}$  ( $*** p < 0,001$ ;  $p = 0,000$ ), dengan kontribusi kesempatan promosi terhadap *turnover intention* sebesar  $(\Delta R^2) 0,465^{***}$ . (2) Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* sebesar  $(\beta) + 0,612^{***}$  ( $*** p < 0,001$ ;  $p = 0,000$ ), dengan kontribusi stres kerja terhadap *turnover intention* sebesar  $(\Delta R^2) 0,366^{***}$ . (3) Kesempatan promosi  $(\beta) - 0,507^{***}$  ( $** p < 0,01$ ;  $p = 0,003$ ) dan stres kerja  $(\beta) 0,336^{***}$  ( $* p < 0,05$ ;  $p = 0,013$ ) secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kontribusi kesempatan promosi dan stres kerja untuk menjelaskan *turnover intention* sebesar  $(\Delta R^2) 0,543^{***}$ .

Kata kunci: Kesempatan Promosi, Stres Kerja, *Turnover Intention*

**THE IMPACT OF PROMOTION OPPORTUNITY AND JOB STRESS  
TOWARD TURNOVER INTENTION**

*(Case study in employees at Hotel Pangeran Pekanbaru)*

**By:**

**Muhammad Fitrah Kurnia**

**12808144032**

**ABSTRACT**

*The research aimed to find out: (1) The impact of promotion opportunity toward turnover intention employees at Hotel Pangeran Pekanbaru, (2) The impact of job stress toward turnover intention employees at Hotel Pangeran Pekanbaru, (3) The impact of promotion opportunity and job stress toward turnover intention employees at Hotel Pangeran Pekanbaru.*

*The research was causal associative research by using quantitative approach. The data was collected by survey method. The sample of the research was 105 respondents and used simple random sampling. Validity test of the instrument used construct validity and the reliability test used Alpha Cronbach technique. The data analysis used multiply linear regression.*

*The result of this research showed that: (1) promotion opportunity had a negative effect and significant to the turnover intention with ( $\beta$ ) value -0,690\*\*\* (\*\*\*)  $p < 0,001$ ;  $p = 0,000$ ), with the contribution of the promotion opportunity ( $\Delta R^2$ ) 0,465\*\*\*. (2) job stress has a positive effect and significant to the turnover intention with ( $\beta$ ) value + 0,612 (\*\*\*)  $p < 0,01$ ;  $p = 0,001$ ), with the contribution of the job stress ( $\Delta R^2$ ) 0,366\*\*\*. (3) promotion opportunity with ( $\beta$ ) - 0,507\*\*\* (\*\*\*)  $p < 0,01$ ;  $p = 0,003$  and job stress with ( $\beta$ ) 0,336\*\*\* (\*)  $p < 0,05$ ;  $p = 0,013$ ) had simultaneously effect and significant to the turnover intention. The contribution of the promotion opportunity and job stress explained the turnover intention ( $\Delta R^2$ ) 0,543\*\*\*.*

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



## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmatNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan “PENGARUH KESEMPATAN PROMOSI DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* (Studi Kasus pada Karyawan Hotel Pangeran Pekanbaru)”.

Selama menyusun skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

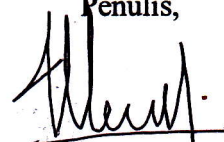
1. Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd., M.A., selaku Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Setyabudi Indartono, Ph.D., selaku Ketua Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta, dan selaku narasumber yang telah memberikan masukan dalam pengerjaan skripsi ini.
4. Farlianto, M.B.A. dan M. Lies Endarwati, M.Si. selaku pembimbing dan ketua penguji yang telah memberikan bimbingan dan masukan selama penyusunan skripsi ini. Winarno, M.Si., selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan dukungan selama perkuliahan.

5. Alm. Prof. Dr. Moerdiyanto, M.M. dan segenap dosen dan karyawan Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta yang telah menjadi sosok teladan dan inspirasi.
6. Kedua orang tua, kakak, adik, dan seluruh keluarga tercinta yang selalu memberikan kasih sayang, doa, dan dukungan untuk menyelesaikan skripsi.
7. Bapak Datuk Pangeran dan Bu Sufi, selaku pemilik Hotel Pangeran dan kepala HRD yang telah memberikan izin penelitian
8. Teman-teman kelas Manajemen B09 2012, Universitas Negeri Yogyakarta.
9. Seluruh responden yang telah bersedia berpartisipasi dan kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu hingga terselesaikannya skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis senantiasa mengharapkan kritik dan saran yang membangun. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi bagi semua pihak yang membutuhkan.

Yogyakarta, 22 Agustus 2016

Penulis,



Muhammad Fitrah Kurnia

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xv</b>
<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 KAJIAN TEORI .....</b>	<b>10</b>
A. Landasan Teori .....	10
1. <i>Turnover Intention</i> .....	10
2. Kesempatan Promosi .....	14
3. Stres Kerja.....	16
B. Penelitian yang Relevan.....	19
C. Kerangka Berpikir .....	20
D. Paradigma Penelitian.....	23
E. Hipotesis Penelitian.....	23
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>24</b>
A. Desain Penelitian .....	24
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	24
C. Variabel Penelitian.....	24
D. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	25
1. Variabel Dependen (Y) .....	25
2. Variabel Independen (X).....	26



E. Populasi dan Sampel Penelitian .....	27
F. Teknik Pengumpulan Data.....	28
G. Instrumen Penelitian.....	28
H. Uji Instrumen Penelitian .....	29
1. Uji Validitas Instrumen .....	30
2. Uji Reliabilitas Instrumen .....	32
I. Teknik Analisis Data.....	33
1. Analisis Deskriptif.....	33
2. Uji Prasyarat Analisis.....	34
J. Pengujian Hipotesis.....	36
1. Model Regresi Linier Berganda .....	36
2. Delta Koefisien Determinasi ( $\Delta R^2$ ).....	37
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>39</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	39
1. Sejarah dan Perkembangan .....	39
2. Lokasi .....	40
B. Hasil Penelitian .....	40
1. Hasil Analisis Deskriptif .....	40
2. Hasil Uji Prasyarat Analisis .....	47
3. Pengujian Hipotesis.....	51
C. Pembahasan .....	54
1. Pengaruh Kesempatan Promosi terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	54
2. Pengaruh Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	56
3. Pengaruh Kesempatan Promosi dan Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	57
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>60</b>
A. Kesimpulan.....	60
B. Keterbatasan Penelitian .....	61
C. Saran.....	62
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>64</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>67</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Rasio Turnover Karyawan Hotel Pangeran .....	3
Tabel 2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention .....	4
Tabel 3. Bobot Kriteria Jawaban Skala Likert .....	28
Tabel 4. Kisi – kisi Instrumen .....	29
Tabel 5. Hasil Uji CFA .....	30
Tabel 6. Hasil Validitas Konvergen .....	31
Tabel 7. Nilai Korelasi <i>Pearson</i> dan AVE.....	32
Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas .....	33
Tabel 9. Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin .....	41
Tabel 10. Distribusi Frekuensi Usia.....	41
Tabel 11. Distribusi Frekuensi Pendidikan .....	42
Tabel 12. Distribusi Frekuensi Status Pernikahan .....	43
Tabel 13. Kategorisasi <i>Turnover Intention</i> .....	44
Tabel 14. Kategorisasi Kesempatan Promosi.....	45
Tabel 15. Kategorisasi Stres Kerja.....	46
Tabel 16. Hasil Uji Normalitas .....	48
Tabel 17. Hasil Uji Linieritas.....	49
Tabel 18. Hasil Uji Multikolinieritas .....	49
Tabel 19. Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	51
Tabel 20. Rangkuman Hasil Regresi Kesempatan Promosi, Stres Kerja, dan <i>Turnover Intention</i> .....	52

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1. Paradigma Penelitian.....	23
-------------------------------------	----



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner penelitian .....	68
Lampiran 2. Data Penelitian.....	72
Lampiran 3. Hasil Karakteristik Responden .....	77
Lampiran 4. Hasil Uji Instrumen Penelitian .....	81
Lampiran 5. Hasil Uji Reliabilitas .....	85
Lampiran 6. Hasil Analisis Karakteristik Responden .....	87
Lampiran 7. Hasil Analisis Deskriptif .....	88
Lampiran 8. Perhitungan Rumus Kategorisasi.....	88
Lampiran 9. Hasil Uji Kategorisasi.....	90
Lampiran 10. Hasil Uji Normalitas .....	91
Lampiran 11. Hasil Uji Linieritas .....	92
Lampiran 12. Hasil Uji Multikolinieritas.....	93
Lampiran 13. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	93
Lampiran 14. Hasil Uji Regresi .....	94

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah perusahaan karena sumber daya manusia menjadi penggerak perusahaan tersebut. Kemampuan yang dimiliki karyawan sangat memengaruhi kinerja perusahaan, apabila perusahaan memiliki karyawan dengan kemampuan dan kinerja yang baik maka akan memberi dampak positif bagi sebuah perusahaan dan sebaliknya perusahaan yang memiliki karyawan dengan kinerja yang kurang baik akan memberi dampak yang tidak menguntungkan bagi perusahaan. Hal tersebut membuat perusahaan sadar akan nilai investasi karyawan sebagai sumber daya manusia. Dimana saat ini mengumpulkan tenaga kerja yang terampil dan memiliki kinerja baik semakin sulit dilakukan, terlebih lagi mempertahankan yang sudah ada.

Dalam hal ini manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam mempertahankan karyawan yang dimiliki perusahaan. Perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik, salah satunya dengan memenuhi kebutuhan karyawan berupa kebutuhan material, mental, psikologis, sosial dan intelektual. Rivai dan Sagala (2009) menegaskan bahwa apabila karyawan tidak dikelola dengan baik maka karyawan akan merasa tidak puas dengan pekerjaannya dan akhirnya memutuskan untuk mengundurkan diri atau keluar dari tempat kerja.

Banyak karyawan mempertimbangkan untuk keluar dari pekerjaannya dan memilih perusahaan lain yang diharapkan memberikannya kenyamanan dan kesejahteraan. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah intensi keluar (*turnover intentions*) yang dapat berujung pada keputusan karyawan meninggalkan pekerjaannya. Intensi keluar (*turnover intentions*) dapat diartikan yaitu pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian, atau kematian anggota organisasi. Tingkat turnover yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan, hal ini menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia yakni yang berupa biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan sampai biaya rekrutmen dan pelatihan kembali. Saat ini tingginya tingkat *turnover intention* telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. Bahkan beberapa manajer personalia mengalami frustrasi ketika mengetahui bahwa proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring staf yang dapat dipercaya dan berkualitas pada akhirnya ternyata menjadi sia-sia karena staf yang baru direkrut tersebut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain (Dennis dalam Tolly, 2001).

Perpindahan karyawan (*employee turnover*) adalah suatu fenomena yang sering terjadi dalam industri perhotelan (*hospitality industry*). Persaingan di dunia perhotelan, baik hotel berbintang saat ini sangat kompetitif. Hal ini disebabkan semakin banyaknya jumlah hotel dengan berbagai kelas yang muncul. Persaingan antar hotel ini tidak hanya dalam mendapatkan pelanggan tetapi juga dalam



mendapatkan karyawan berkualitas. Tak jarang, antar hotel ‘membajak’ karyawan berpengalaman dari hotel lain.

Hotel Pangeran merupakan salah satu hotel berbintang empat terkemuka di kota Pekanbaru. Hotel Pangeran telah memiliki tiga cabang yang berada di kota Padang dan Pekanbaru. Pelayanan dan fasilitas yang dimiliki Hotel Pangeran membuat konsumen tidak ragu memilih hotel ini untuk tempat beristirahat dan mengadakan acara, hal ini terlihat dari keadaan hotel yang selalu ramai setiap harinya. Meskipun memiliki kinerja dan pelayanan konsumen yang bagus tidak menjamin pengelolaan sumber daya manusia tidak memiliki masalah. Berdasarkan hasil observasi penulis menemukan terdapat masalah terkait dengan *turnover* pada hotel Pangeran. Tabel 1 berikut ini menunjukkan kondisi *turnover* karyawan di Hotel Pangeran dari tahun 2012-2015.

Tabel 1. Rasio *Turnover* Karyawan Hotel Pangeran 2012-2015

<b>Tahun</b>	<b>Persentase <i>Turnover</i></b>
2012	9,49 %
2013	12,02%
2014	13,92 %
2015	12,65 %

Sumber : HRD Hotel Pangeran

Dari data di atas terlihat bahwa setiap tahunnya persentase tingkat *turnover* di Hotel Pangeran peningkatan dan penurunan. Rata-rata persentase angka *turnover* karyawan hotel Pangeran dalam jangka waktu 4 tahun terakhir adalah sebesar 12,02 % pertahun. Menurut Roseman (1981) jika *turnover* tahunan dalam sebuah perusahaan mencapai angka 10 %, maka kategori *turnover* perusahaan tersebut dapat dikatakan tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan angka *turnover*

hotel Pangeran tinggi dan peneliti merasa perlunya dilakukan identifikasi masalah faktor-faktor penyebab tingginya tingkat *turnover* karyawan.

Menurut Maertz dan Campion (1998) dalam Samad (2006) proses identifikasi terhadap faktor-faktor yang memengaruhi niat untuk pindah (*turnover intention*) menjadi suatu hal yang penting untuk dipertimbangkan dan menjadi suatu yang efektif untuk menurunkan angka *turnover* yang sebenarnya. Dalam menidentifikasi masalah *turnover intention*, peneliti melakukan pra-survey kepada 20 orang karyawan Hotel Pangeran. 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. Kesempatan Promosi	14
2. Stres Kerja	11
3. Budaya Organisasi	7
4. Kepuasan Gaji	5
5. Konflik Pekerjaan-Keluarga	3

Sumber : Data primer diolah tahun 2016

Dari data pra-survey yang dilakukan peneliti, kesempatan promosi menjadi alasan terbanyak karyawan memilih untuk keluar dari pekerjaannya. Menurut Stahl et. al dalam Collings et.al (2015), melihat adanya peluang karir di luar organisasi dan kurangnya kesempatan kemajuan karir di dalam organisasi saat ini, meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasinya. Promosi jabatan adalah bentuk penghargaan yang diharapkan oleh karyawan atas prestasi kerja yang dilakukan. Diharapkan dengan adanya sistem promosi yang transparan akan mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal sehingga

mereka akan puas apabila mencapai apa yang diharapkan sehingga keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan semakin kecil.

Tingkat promosi yang terjadi di Hotel Pangeran terbilang rendah, hal ini dilihat dari banyaknya karyawan yang belum berstatus karyawan tetap. Masalah kesempatan promosi yang rendah di Hotel Pangeran ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Heryx (2015) bahwa kepuasan karyawan terhadap kebijakan promosi di Hotel Pangeran terbilang rendah. Menurut Philipina Ampomah (2015) dalam penelitiannya, menyatakan bahwa kurangnya kesempatan promosi menjadi faktor yang paling memengaruhi terjadinya turnover karyawan. Berdasarkan fenomena dan hasil pra-survey yang ada dilapangan, dapat dikatakan kesempatan promosi menjadi salah satu faktor yang kuat penyebab tingginya angka turnover karyawan di Hotel Pangeran

Faktor lain penyebab terjadinya *turnover* adalah stres kerja. Tingginya tuntutan pekerjaan yang diberikan perusahaan terkadang membuat karyawan harus bekerja melebihi tanggung jawabnya. Hal ini dialami oleh karyawan Hotel Pangeran yang terkadang harus bekerja melebihi jam kerja yang sudah ditentukan. Beberapa karyawan mengeluh dengan jam kerja mereka yang harus bertambah 2-3 jam perharinya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu, rangkap kerja yang sering terjadi mengakibatkan karyawan banyak mendapatkan tugas tambahan diluar kerja pokok yang dikarenakan adanya jabatan yang kosong. Hal ini menyebabkan kelelahan yang dirasakan karyawan. Menurut Beehr *et al.* (2001) dalam Sheraz *et.al.* (2014) kelelahan yang dialami karyawan ini mengindikasikan terjadinya stres kerja.



Menurut Mangkunegara (2000), kondisi seperti beban kerja yang terlalu berat, waktu kerja yang mendesak dan berlebih, dapat mendorong munculnya stres kerja pada karyawan. Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja di perusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (*turnover*).

Dari latar belakang di atas dapat disimpulkan bahwa *turnover* yang tinggi mempunyai dampak yang dapat merugikan perusahaan. Penulis merasa perlunya dilakukan penelitian lebih mendalam mengenai penyebab tingginya *turnover* yang bertujuan untuk menghindari dampak negatif dari *turnover*. Dari beberapa data yang sudah ada, peneliti menduga variabel kesempatan promosi dan stres kerja menjadi faktor utama tingginya angka turnover karyawan di Hotel Pangeran, oleh sebab itu peneliti melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH KESEMPATAN PROMOSI DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN HOTEL PANGERAN PEKANBARU.

## **B. Identifikasi Masalah**

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

1. Tingginya angka *turnover* karyawan.
2. Rendahnya kesempatan promosi karyawan dalam organisasi.
3. Kurangnya program pengembangan karir di dalam organisasi.
4. Tingginya stres kerja karyawan.

5. Tingginya kasus *overload* tugas karyawan.

### **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*, kesempatan promosi dan stres kerja karyawan di Hotel Pangeran Pekanbaru

### **D. Rumusan Masalah**

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

1. Bagaimana pengaruh kesempatan promosi terhadap *turnover intention* karyawan di Hotel Pangeran Pekanbaru?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan di Hotel Pangeran Pekanbaru?
3. Bagaimana pengaruh kesempatan promosi dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan di Hotel Pangeran Pekanbaru?

### **E. Tujuan Penelitian**

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

1. Mengetahui pengaruh kesempatan promosi terhadap *turnover intention* karyawan di Hotel Pangeran Pekanbaru.
2. Mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan di Hotel Pangeran Pekanbaru.
3. Mengetahui pengaruh kesempatan promosi dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan di Hotel Pangeran Pekanbaru.

### **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**

Peneliti dapat memperdalam pengetahuannya dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia serta mengimplementasikan teori yang telah diperoleh selama masa perkuliahan.

#### **2. Manfaat Praktis**

##### **a. Peneliti**

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.

b. Pelaku Bisnis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam upaya pengelolaan bisnis dan penyusunan strategi perusahaan khususnya Hotel Pangeran Pekanbaru.

## **BAB II KAJIAN PUSTAKA**

### **A. Landasan Teori**

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

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

Lee dalam Varshney (2014) menyatakan *turnover intention* adalah persepsi subjektif dari anggota organisasi untuk keluar dari pekerjaan saat ini untuk kesempatan lain. Pendapat lain dikemukakan oleh Lacity, Lyer, dan Rudramuniyaiah dalam Bothma dan Rood (2013) mendefinisikan *turnover intention* sebagai sejauh mana seorang karyawan berencana untuk meninggalkan organisasi. *Turnover* menurut Cotton dan Tuttle (1986) dalam Suhanto (2009) diartikan sebagai suatu perkiraan kemungkinan seorang individu akan tetap berada dalam suatu organisasi

##### **b. Indikator *Turnover Intention***

Menurut Michaels dan Spector dalam Lee dan Zhao (2010) indikator pengukuran *turnover intention* terdiri atas :

##### **1) *Thinking of Quitting***

Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di tempat kerjanya. Diawali dengan ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berpikir untuk keluar dari tempat kerjanya saat ini.



### 2) *Intention to Search for Alternatives*

Mencerminkan individu yang berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan di luar perusahaannya yang di rasa lebih baik.

### 3) *Intention to Quit*

Mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan alternatif pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusannya untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

## **c. Faktor-faktor yang Memengaruhi *Turnover Intention***

1) Menurut Philipina Ampomah (2015) faktor-faktor yang memengaruhi *turnover* antara lain:

#### a) *Demographic and Personal Characteristics of Employee*

Keadaan demografi dan karakter pribadi karyawan menjadi faktor yang memengaruhi turnover karena perbedaan demografi dan karakter personal memengaruhi pola berfikir karyawan.

#### b) *Job Dissatisfaction*

Ketidakpuasaan kerja yang dirasakan karyawan akan menjadikan karyawan tidak betah bekerja, dan menimbulkan keinginan untuk keluar dari pekerjaan.

c) *Organization and Work Environment*

Kondisi lingkungan menjadi faktor yang memengaruhi *turnover* karena apabila karyawan merasa tidak nyaman dengan lingkungan organisasinya akan menyebabkan karyawan berkeinginan untuk keluar, dan mencari lingkungan organisasi yang nyaman bagi mereka.

d) *Lack of Promotion*

Kesempatan promosi yang rendah membuat karyawan untuk keluar karena merasa tidak adanya perkembangan dalam karirnya

e) *Alternative Employment*

Tersedianya peluang bekerja ditempat lain yang menawarkan kondisi yang lebih baik menjadi alasan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya untuk pindah ke perusahaan lain.

f) *Job Security*

Ketidakamanan yang dirasakan oleh seorang karyawan menyebabkan timbulnya rasa untuk keluar dari pekerjaannya.

2) Menurut Qureshi (2012) faktor-faktor yang memengaruhi *Turnover* adalah:

a) *Work Overload*

Beban kerja yang berlebihan bisa membuat karyawan mengalami kelelahan dan sakit sehingga bisa membuat karyawan berpikir untuk keluar dari pekerjaannya.

*b) Job Stressor*

Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

*c) Work Environment*

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan

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

Menurut Staw (1991) dampak dari *turnover intention* antara lain:

1. *Selection and Recruiting Cost*

Salah satu dampak dari *turnover intention* adalah biaya seleksi dan rekrut. Biaya inilah yang akan menjadi beban bagi perusahaan.

2. *Training and Development Cost*

Menyangkut biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk proses pelatihan dan pengembangan untuk karyawan baru. Pelatihan dan pengembangan juga memerlukan biaya yang cukup besar.

3. *Operational Disturption*

Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan. Dalam hal ini, selama berkurangnya jumlah karyawan akan mengurangi jumlah produksi atau pencapaian target penjualan.

## **2. 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 Heidjrachman (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 (2005), 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. Indikator Kesempatan Promosi**

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

#### **1) Promosi berdasarkan kedisiplinan.**

Merupakan kesempatan promosi yang diberikan kepada karyawan berdasarkan kedisiplinannya dalam bekerja.

#### **2) Promosi berdasarkan prestasi kerja.**

Merupakan kesempatan promosi yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerja.

3) Promosi berdasarkan kompetensi.

Merupakan kesempatan promosi yang diberikan kepada karyawan berdasarkan kompetensi yang dimiliki.

4) Promosi berdasarkan loyalitas.

Merupakan kesempatan promosi yang diberikan kepada karyawan berdasarkan loyalitas terhadap perusahaan.

5) Promosi berdasarkan kesesuaian pendidikan.

Merupakan kesempatan promosi yang diberikan kepada karyawan berdasarkan latar belakang pendidikan dan kesesuaiannya terhadap pekerjaannya.

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

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

1) Pengalaman

Pengalaman seorang karyawan sering kali 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.

#### **d. 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.

## **3. Stres Kerja**

### **a. Definisi Stres Kerja**

Definisi tentang stres digambarkan oleh Greenberg dan Baron (1995) dalam Ferijani dan Rahutami (2001) yang mendefinisikan stres sebagai suatu bentuk reaksi emosional dan fisik yang muncul dalam menanggapi tuntutan dari

dalam ataupun dari luar organisasi. 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 tidak sekedar sebuah stimulus atau respon, melainkan stres merupakan hasil interaksi unik antara kondisi stimulus lingkungan dan kecenderungan individu untuk memberikan tanggapan.

## **b. Indikator Stres Kerja**

Menurut Beehr *et al.* (2001) dalam Sheraz et.al. (2014) indikator dari Stres Kerja meliputi:

### *1. Physiological Stress*

Merupakan respon yang dirasakan oleh tubuh yang terdapat perubahan pada metabolisme tubuh, meningkatnya kecepatan detak jantung dan napas, meningkatnya tekanan darah, timbulnya sakit kepala, kelelahan dan dapat menyebabkan serangan jantung.

## 2. *Psychological stress*

Merupakan kondisi terdapat respon secara emosional seperti ketidakpuasan hubungan kerja, tegang, gelisah, cemas, mudah marah, kebosanan dan sering menunda pekerjaan.

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

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

#### 1) *Extra Organizational Stresor.*

Penyebab stres dari luar organisasi meliputi perubahan sosial dan teknologi yang berakibatkan adanya perubahan gaya hidup masyarakat, perubahan ekonomi dan finansial yang memengaruhi pola kerja seseorang, kondisi masyarakat dan kondisi keluarga.

#### 2) *Organizational Stresor.*

Penyebab stres dari dalam organisasi yang meliputi kondisi kebijakan dan strategi administrasi, struktur dan desain organisasi, proses organisasi, dan kondisi lingkungan kerja.

#### 3) *Group Stresor*

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 Stresor.*

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.

#### **d. 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.

#### **4. Hasil Penelitian yang Relevan**

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Im *et.al.* (2011) dalam jurnal “Literature Review on Turnover - To Better Understand the Situation in Macau” yang meneliti karyawan pada industri perhotelan di Macau menunjukkan fenomena pesatnya perkembangan bisnis perhotelan di Macau menyebabkan munculnya hotel-hotel baru dalam persaingan bisnis ini. Hal itu menyebabkan karyawan yang bekerja dalam bidang perhotelan memiliki banyak alternatif tempat untuk

melanjutkan karirnya. Kekurangan Kesempatan Promosi menjadi salah satu faktor yang memengaruhi *Turnover Intention* karyawan perhotelan di Macau. Dalam penelitian ini Kesempatan Promosi berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

Dalam penelitian yang dilakukan oleh O'Neill dan Davis (2011) dalam jurnal "Work stress and well-being in the hotel industry" yang meneliti 65 hotel di Amerika. Penelitian ini menunjukkan karyawan yang merasakan tekanan dan karyawan yang memiliki beban kerja yang berlebihan akan mengalami stres dalam pekerjaannya. Stres Kerja yang dialami karyawan menyebabkan keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Hasil dari penelitian ini stres kerja menjadi faktor yang memengaruhi *Turnover intention* pada karyawan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Philipina Ampomah (2015) dalam jurnal "The Effect of Employee Turnover on Organizations (Case Study of Electricity Company of Ghana, Cape Coast) menunjukkan bahwa karyawan yang kekurangan kesempatan promosi memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaannya. Dalam penelitian ini kesempatan promosi menjadi faktor paling memengaruhi turnover karyawan.

## **5. Kerangka Berfikir**

### **1) Pengaruh Kesempatan Promosi terhadap *Turnover Intention***

Menurut Philipina Ampomah (2015) dalam penelitiannya, menyatakan bahwa kurangnya kesempatan promosi menjadi faktor yang paling memengaruhi terjadinya turnover karyawan. Menurut Alhamwan (2015) karyawan yang memiliki kemajuan karir dalam tempatnya bekerja akan

mengurangi niatnya untuk meninggalkan pekerjaannya, dan begitupun sebaliknya, karyawan yang memiliki kemajuan karir akan meningkatkan keinginannya untuk keluar dari pekerjaannya untuk mencari peluang lain di tempat lain.

Berdasarkan hasil observasi di lapangan, kesempatan promosi di hotel Pangeran dapat dikatakan rendah banyak karyawan lama yang sudah bekerja bertahun-tahun belum berstatus karyawan tetap, hal ini tentu saja akan menghambat karir karyawan. Kurangnya kesempatan promosi ini bisa berdampak pada meningkatnya keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya.

## **2) Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention***

Menurut Qureshi (2012) salah satu faktor penyebab tingginya angka turnover karyawan adalah stress kerja yang dialami karyawan. Hasan (2014) membuktikan dalam penelitiannya, adanya pengaruh positif antara stres kerja dan *turnover intention*.

Dari hasil observasi karyawan Hotel pangeran mengalami kelelahan yang mengindikasikan terjadinya stres. Karyawan sering mengalami peningkatan beban kerja karena bertambahnya jam kerja. Dan adanya rekap kerja yang dibebankan pada karyawan jika ada kekosongan jabatan. Hal ini memberikan peran yang berlebihan pada karyawan, hal ini menjadi salah satu pemicu munculnya stres kerja.



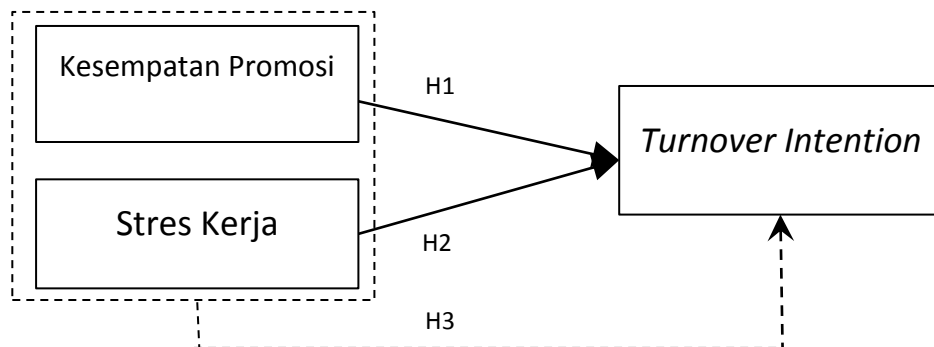
### 3) Pengaruh Kesempatan Promosi dan Stres Kerja *terhadap Turnover*

#### *Intention*

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Im et.al. (2011) menyatakan kekurangan kesempatan promosi menjadi salah satu faktor yang memengaruhi Turnover Intention karyawan perhotelan di Macau. Berdasarkan hasil observasi di lapangan, kesempatan promosi di hotel Pangeran dapat dikatakan rendah banyak karyawan lama yang sudah bekerja bertahun-tahun belum berstatus karyawan tetap, hal ini tentu saja akan menghambat karir karyawan.

Dari hasil observasi karyawan Hotel pangeran mengalami kelelahan yang mengindikasikan karyawan mengalami stres Beehr et al. (2001) dalam Sheraz et.al. (2014). 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.

## 6. Paradigma Penelitian



Gambar 1. Paradigma Penelitian

————→ Pengaruh antar variabel

-----→ Pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  secara simultan terhadap Y

## 7. Hipotesis Penelitian

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

**H1** : Kesempatan Promosi berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*.

**H2** : Stres Kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*.

**H3** : 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, 2009). Penelitian ini menganalisis pengaruh kesempatan promosi dan stres kerja terhadap *turnover intention*.

##### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Obyek pada penelitian ini adalah Hotel Pangeran yang beralamat di jalan Jendral Sudirman No 371 Pekanbaru, Riau. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juni 2016 sampai selesai.

##### **C. Variabel Penelitian**

###### **1. Variabel Terikat (Dependen)**

Variabel terikat (dependen) adalah variabel yang menjadi perhatian utama dalam sebuah pengamatan (Kuncoro, 2009). Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Turnover Intention* (Y).

## 2. Variabel Bebas (Independen)

Variabel bebas (independen) adalah variabel yang dapat memengaruhi perubahan dalam variabel dependen dan mempunyai hubungan yang positif ataupun yang negatif bagi variabel dependen nantinya (Kuncoro, 2009). Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kesempatan Promosi ( $X_1$ ) dan Stres Kerja ( $X_2$ ).

### D. Definisi Operasional Variabel Penelitian

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

#### 1. Variabel Dependen (Y)

##### a. *Turnover Intention* karyawan Hotel Pangeran Pekanbaru

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *turnover intention*. Menurut Tett dan Mayer (1993) mendefinisikan *turnover intention* merupakan hasrat keinginan sadar dan terencana untuk meninggalkan organisasi. Dalam penelitian ini *turnover intention* merupakan hasrat keinginan sadar dan terencana karyawan Hotel Pangeran untuk meninggalkan organisasi. *Turnover intention* pada

penelitian ini dilihat dari indikator menurut Michaels dan Spector dalam Lee dan Zhao (2010) sebagai berikut:

- 1) *Thinking of quitting*
- 2) *Intention to search for alternatives*
- 3) *Intention to quit*

## 2. Variabel Independen (X)

### a. Kesempatan Promosi karyawan Hotel Pangeran.

Menurut Nitisemito (1996), promosi merupakan suatu proses pemindahan karyawan dari suatu jabatan kepada jabatan lain yang lebih tinggi. Dalam penelitian ini promosi merupakan suatu proses pemindahan karyawan Hotel Pangeran dari suatu jabatan kepada jabatan lain yang lebih tinggi

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.

### b. Stres Kerja karyawan Hotel Pangeran

Mangkunegara (2000) menyatakan bahwa stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Dalam penelitian ini stress kerja

merupakan perasaan yang menekan yang dialami karyawan Hotel Pangeran dalam menghadapi pekerjaan.

Menurut Beehr et al. (2001) dalam Sharaz et.al (2014) ada dua indikator dalam mengukur Stres Kerja, yaitu:

1) *Physiological Stress*

2) *Psychological stress*

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

Menurut Kuncoro (2009), Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, objek, transaksi, atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian. Sampel merupakan suatu himpunan bagian (*subset*) dari unit populasi. (Kuncoro, 2009).

Jumlah karyawan Hotel Pangeran Pekanbaru adalah sebanyak 158 orang. Pengambilan jumlah responden pada penelitian ini mengacu pada pendapat Hair *et al.* dalam Wiyono (2011) mengatakan bahwa untuk menentukan jumlah sampel adalah tergantung pada jumlah semua item pertanyaan pada penelitian dikalikan 5. Jumlah item pertanyaan yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 21, sehingga jumlah responden ditentukan dengan  $21 \times 5 = 105$  responden.

Cara pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *simple random sampling* (sampel acak sederhana). Tarigan dan Suparmoko (2000) mendefinisikan sampel acak sederhana merupakan suatu metode



pemilihan sampel dimana setiap unit sampling yang terdapat dalam populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi anggota sampel.

#### F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode survei kuisisioner. Survei adalah metode pengumpulan data primer dengan memberikan pertanyaan – pertanyaan kepada responden – responden (Jogiyanto, 2011). Kuisisioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya yang akan responden jawab, biasanya dalam alternative yang didefinisikan dengan jelas (Sekaran, 2006). Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert menurut Jogiyanto (2011) adalah skala yang digunakan untuk mengukur respon subjek ke dalam 5 poin atau 7 poin skala dengan interval yang sama. Dalam penelitian ini skala yang digunakan dengan rentang poin 1 – 5, dengan skala sebagai berikut:

**Tabel 3. Bobot Kriteria Jawaban Skala Likert**

<b>Keterangan</b>	<b>Arti</b>	<b>Angka</b>
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

#### G. Instrumen Penelitian

Instrumen pada penelitian ini berupa angket yang diadopsi dari penelitian sebelumnya dan telah dipublikasikan pada jurnal internasional. Angket yang disajikan berisi 21 pertanyaan, yang terdiri dari 3 pertanyaan tentang *turnover intention*, 5 pertanyaan tentang kesempatan promosi, dan

13 pertanyaan tentang stres kerja. Kisi-kisi dari instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. Kisi-kisi Instrumen**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>No. Item</b>	<b>Sumber</b>
<b>Turnover Intention</b>	1. <i>Thinking of Quitting</i>	1	Michaels dan Spector dalam Lee, Huang, dan Zhao (2010)
	2. <i>Intention to Search for Alternatives</i>	2	
	3. <i>Intention to Quit</i>	3	
<b>Kesempatan Promosi</b>	1. <i>Promosi berdasarkan kedisiplinan.</i>	1	Hasibuan (2007)
	2. <i>Promosi berdasarkan prestasi kerja.</i>	2	
	3. <i>Promosi berdasarkan kompetensi.</i>	3	
	4. <i>Promosi berdasarkan loyalitas.</i>	4	
	5. <i>Promosi berdasarkan kesesuaian pendidikan</i>	5	
<b>Stres Kerja</b>	1. <i>Physiological Stress</i>	1-8	Beehr (2001) dalam Sharaz (2014)
	2. <i>Psychological stress</i>	9-13	

#### **H. Uji Instrumen Penelitian**

Uji coba instrument dilakukan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas suatu instrument. Uji instrumen pada penelitian menggunakan *IBM SPSS Statistic23*. Penelitian ini menggunakan *Confirmatory Factor Analysis (CFA)*. CFA berfungsi untuk memastikan semua item mengukur konstruk yang dimaksud. Hasil uji CFA ditunjukkan pada tabel 5.

**Tabel 5. Hasil Uji CFA**

No	Variabel	Item Pertanyaan	1	2	3
1	<i>Turnover Intention</i>	TI1			0,719
		TI2			0,674
		TI3			0,684
2	Kesempatan Promosi	KP1		0,828	
		KP2		0,717	
		KP3		0,854	
		KP4		0,738	
		KP5		0,677	
3	Stres Kerja	SK1	0,726		
		SK2			
		SK3			
		SK4	0,680		
		SK5	0,841		
		SK6			
		SK7	0.563		
		SK8			
		SK9			
		SK10	0.630		
		SK11	0.595		
		SK12	0.726		
		SK13	0.605		

Sumber : Data primer yang diolah 2016

Tabel 5. menunjukkan bahwa terdapat lima butir pertanyaan yang gugur. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat lima butir pertanyaan yang tidak mengukur konstruk yang dimaksud dalam penelitian ini.

### 1. Uji Validitas Instrumen

Validitas menunjukkan seberapa jauh suatu tes atau suatu set dari operasi – operasi mengukur apa yang seharusnya diukur (Ghiselli, *et al.* dalam Jogiyanto, 2011). Validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur untuk melakukan tugasnya mencapai sasaran. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Uji validitas

pada penelitian ini adalah uji *construct validity*. Uji validitas konstruk yang digunakan adalah uji *convergent validity* dan *divergent*

i. *Convergent Validity* (Validitas Konvergen)

Jogiyanto (2011) menyatakan validitas konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur – pengukur dari suatu konstruk harusnya berkorelasi tinggi. *Convergent validity* diukur berdasarkan nilai *Average Variance Extracted* (AVE). *Convergent validity* digunakan untuk mengetahui atau menguji apakah satu konstruk dan konstruk yang lain sama atau tidak sama. Fornell dan Larcker dalam Vázquez dan Hernández (2014) menyatakan bahwa nilai *convergent validity* diterima jika nilai AVE diatas 0.5. AVE *value* ditunjukkan pada tabel berikut.

**Tabel 6. Hasil Validitas Konvergen**

No	Variabel	AVE	Keterangan
1.	<i>Turnover Intention</i>	0,831	Valid
2.	Kesempatan Promosi	0,779	Valid
3.	Stres Kerja	0,594	Valid

Sumber : Data primer yang diolah 2016

ii. *Divergent Validity* (Validitas Divergen)

Trochim dalam Jogiyanto (2011) mendefinisikan validitas divergen atau validitas diskriminan adalah seberapa konsep – konsep yang secara teori seharusnya tidak berkorelasi tinggi kenyataannya memang tidak berkorelasi tinggi. Validitas divergen dapat dievaluasi dengan menggunakan cara korelasi antar item berbeda konstruk.

Validitas divergen bertujuan untuk mengetahui apakah antar konstruk saling tumpang tindih dan adanya kecenderungan mengukur hal yang sama atau tidak. Validitas divergen pada penelitian ini diukur dengan nilai korelasi *Pearson*. Scremin (2010) menyatakan bahwa nilai korelasi yang diterima untuk validitas divergen adalah kurang dari 0,85.

**Tabel 7. Nilai Korelasi *Pearson* dan AVE**

No	Variabel	1	2	3
1.	<i>Turnover Intention</i>	<b>0,831</b>		
2.	Kesempatan Promosi	-0,694**	<b>0,779</b>	
3.	Stres Kerja	0,618**	-0,536**	<b>0,594</b>

Sumber : Data primer yang diolah 2016

Nilai AVE ditunjukkan pada angka bercetak tebal

Nilai korelasi *Pearson* tunjukkan pada sisi kiri nilai AVE

Pada tabel 7 menjelaskan bahwa nilai korelasi *Pearson* kurang dari 0,85, hal ini menjelaskan bahwa antar variabel tidak ada yang saling tumpang tindih dan memang mengukur hal yang berbeda.

## 2. Uji Reliabilitas Instrumen

Michael dalam Jogiyanto (2011) mendefinisikan reliabilitas suatu pengukur sebagai konsistensi antar pengukuran – pengukuran secara berurutan. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan model *cronbach alpha* untuk menentukan apakah setiap instrument reliabel atau tidak. Nunnaly dalam Jogiyanto (2011) mengusulkan nilai reliabilitas 0,50 sampai dengan 0,60 dianggap cukup, dan untuk riset dasar (*basic research*) diargumentasikan bahwa meningkatkan reliabilitas melebihi nilai 0,80 sering dianggap terlalu tinggi. Hasil pengujian reliabilitas

variabel-variabel didapatkan nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Keterangan
1	<i>Turnover Intention</i>	0,897	Reliabel
2	Kesempatan Promosi	0,928	Reliabel
3	Stres Kerja	0,900	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah 2016

Dari tabel 8 dapat dilihat bahwa variabel *Turnover Intention*, Kesempatan Promosi, dan Stres Kerja memiliki reliabilitas yang baik dengan nilai *cronbach's alpha* antara 0,80-1,0. Sehingga semua item pertanyaan dari tiga variabel yang diteliti dikatakan reliabel dan memiliki konsistensi yang tinggi.

## I. Teknik Analisi Data

### 1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisa data satu persatu yang didasarkan pada jawaban responden yang dihimpun berdasarkan kuisioner yang telah diisi oleh responden selama penelitian berlangsung. Deskripsi data yang disajikan meliputi Mean (M) dan Standar Deviasi (SD).

Berdasarkan kriteria yang dipakai pada kategori jawaban responden, maka untuk lebih memudahkan digunakan tiga kategori yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Cara pengkategorian data sebagai berikut:

- a. Tinggi      =  $X \geq M + SD$
- b. Sedang     =  $M - SD \leq X < M + SD$

c. Rendah =  $X < M - SD$

## 2. Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum pengujian hipotesis yang meliputi uji normalitas, uji linieritas, uji multikolineritas, dan uji heteroskedastisitas.

### a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2011), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* untuk masing – masing variabel. Hipotesis yang digunakan adalah :

$H_0$  : Data residual berdistribusi normal

$H_a$  : Data residual tidak berdistribusi normal

Data penelitian dikatakan menyebar normal atau memenuhi uji normalitas apabila nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* variabel residual berada di atas 0,05 atau 5%, sebaliknya jika nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* variabel residual berada di bawah 0,05 atau 5%, maka data tersebut tidak berdistribusi normal atau tidak memenuhi uji normalitas.

### b. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya linier, kuadrat, atau

kubik (Ghozali, 2011). Dikatakan linier jika kenaikan skor variabel bebas diikuti kenaikan skor variabel terikat. Uji linearitas ini dilakukan dengan menggunakan garis regresi dengan taraf signifikansi 5%.

Kriteria yang digunakan jika nilai signifikan *Linearity*  $< 0,05$  berarti hubungan antara variabel terikat bersifat linier. Sedangkan jika nilai signifikan *Linearity*  $> 0,05$  berarti hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat tidak linier.

c. Uji Multikolinearitas

Uji mulikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Multikolinearitas dapat dilihat dengan *Variance Inflation Factor* (VIF), apabila nilai  $VIF < 10$  dan nilai *tolerance*  $> 0,10$  maka tidak terdapat gejala multikolinearitas (Ghozali, 2011)

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residual suatu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2011). Jika *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.



Pengujian dilakukan dengan uji *Glejer* yaitu meregresi masing – masing variabel independen dengan *absolute residual* terhadap variabel dependen. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan apakah terjadi heteroskedastisitas atau tidak di antara data pengamatan dapat dijelaskan dengan melihat hasil  $T_{hitung}$  dan  $T_{tabel}$  dan nilai signifikan harus dibandingkan dengan tingkat signifikansi 5%. Apabila nilai  $T_{hitung} < T_{tabel}$  dan koefisien signifikansi lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

## **J. Pengujian 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:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + R$$

Keterangan :

$Y$  = *Turnover Intention*

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1$  = Koefisien Regresi dari Kesempatan Promosi

$\beta_2$  = Koefisien Regresi dari Stres Kerja

$X_1$  = Kesempatan Promosi

$X_2$  = Stres Kerja

$R$  = Residual

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 Obyek Penelitian**

##### **1. Sejarah dan Perkembangan**

Hotel Pangeran didirikan oleh Bapak Syarifudin Datuk Pangeran yang dikenal dengan nama Bapak Datuk Pangeran adalah seorang pengusaha yang berasal dari Padang, Sumatra Barat. Bapak Datuk Pangeran mengawali bisnis perhotelannya dengan membangun Hotel Pangeran *City* di Padang pada tahun 1981. Berawal dari Hotel Pangeran *City* Bapak Datuk memperoleh kesuksesan dan kemajuan, sehingga pada Tahun 1990, beliau kembali mendirikan Hotel Berbintang 3 (Tiga) yang bernama Hotel Pangeran *Beach*. Hotel ini berlokasi di tepi pantai Purus kota Padang, tepatnya di Jl. Ir Juanda No. 79 Padang, memiliki 139 kamar.

Dalam pengelolaan kedua hotel tersebut, Bapak Datuk menggunakan sistem manajemen kekeluargaan, dibantu oleh keempat orang anaknya. Sistem pengelolaan yang tepat membuat bisnis keluarga yang dimiliki Bapak Datuk Pangeran berkembang dengan baik.

Berdasarkan dari kesuksesan kedua Hotel yang telah dimiliki Bapak Datuk Pangeran, beliau ingin mengembangkan usaha Perhotelan di Pekanbaru. Mengingat perkembangan kota ini semakin pesat, dan banyaknya anjuran dari rekan-rekan bisnisnya, Bapak Datuk

memutuskan mengembangkan bisnisnya dengan mendirikan Hotel Pangeran Pekanbaru pada tahun 1996.

Pada tanggal 7 Agustus 2003 PHRI (Perhimpunan Hotel dan Restoran Indonesia) memutuskan bahwa Hotel Pangeran berhak menyandang Hotel Berbintang 4 (Empat). Selain melalui proses penilaian pada tanggal 3 sampai 4 Juli 2003 dengan penilaian yang mencakup mulai dari fasilitas hotel, fasilitas kamar, pelayanan, manajemen, SDM *general manager*, departemen *head*, dan karyawan atau karyawan serta lokasi hotel. Kemajuan Hotel Pangeran Pekanbaru sekarang dapat menyamai perkembangan dan kemajuan kedua hotel sebelumnya dan mampu bersaing dengan hotel-hotel yang ada di Pekanbaru.

## 2. Lokasi

Jalan Jendral Sudirman No. 371 - 373, Pekanbaru, Riau.

## B. Hasil Penelitian

### 1. Hasil Analisis Deskriptif

#### a. Analisis Karakteristik Responden

Gambaran tentang karakteristik responden yang diperoleh dari identitas responden. Hal ini meliputi penggolongan jenis kelamin, umur, pendidikan, dan status pernikahan.

#### 1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data ini untuk mengetahui proporsi jenis kelamin karyawan. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik

responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 9. Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki – laki	75	71,4
2	Perempuan	30	28,6
	Total	105	100

Sumber : Data primer yang diolah 2016

Tabel 9 merepresentasikan karakteristik responden karyawan Hotel Pangeran Pekanbaru dilihat dari persentase jenis kelamin. Responden terbanyak adalah karyawan dengan jenis kelamin laki-laki sebesar 71,4% dan sisanya berjenis kelamin perempuan sebesar 28,6%. Dengan demikian mayoritas karyawan yang bekerja di Hotel Pangeran Pekanbaru adalah laki - laki.

## 2) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Data ini untuk mengetahui proporsi usia karyawan. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan usia disajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 10. Distribusi Frekuensi Usia**

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	Kurang dari 30 tahun	71	67,6
2	30 – 40 tahun	24	22,9
3	41 – 50 tahun	10	9,5
	Total	105	100

Sumber : Data primer yang diolah 2016

Tabel 10 merepresentasikan karakteristik responden karyawan Hotel Pangeran Pekanbaru dilihat dari persentase usia. Responden terbanyak adalah karyawan berusia kurang dari 30

tahun sebesar 67,6% dan sisanya usia kurang dari 30-40 tahun sebesar 22,9%, dan usia 41 – 50 tahun sebesar 9,5%.

### 3) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Data ini untuk mengetahui proporsi tingkat pendidikan karyawan. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan pendidikan disajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 11. Distribusi Frekuensi Pendidikan**

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA / SMK	60	57.1
2	Diploma	25	23.8
3	Sarjana	20	19,0
	Total	105	100

Sumber : Data primer yang diolah 2016

Tabel 11 merepresentasikan karakteristik responden karyawan Hotel Pangeran Pekanbaru dilihat dari tingkat pendidikan. Berdasarkan jawaban dari responden mayoritas karyawan memiliki tingkat pendidikan SMA / SMK sebesar 57,1% dan sisanya Diploma sebesar 23,8%, dan Sarjana sebesar 19,0%. Mayoritas karyawan Hotel Pangeran Pekanbaru memiliki jenjang pendidikan SMA / SMK.

### 4) Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Data ini untuk mengetahui status pernikahan karyawan. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan pendidikan disajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 12. Distribusi Frekuensi Status Pernikahan**

No	Staus	Frekuensi	Persentase (%)
1	Lajang	18	17,1
2	Menikah	87	82,9
	Total	105	100

Sumber : Data primer yang diolah 2016

Tabel 12 merepresentasikan karakteristik responden karyawan Hotel Pangeran Pekanbaru dilihat dari status pernikahan. Berdasarkan jawaban dari responden mayoritas karyawan berstatus sudah menikah sebesar 82,9% dan sisanya memiliki status lajang sebesar 17,1%. Mayoritas karyawan Hotel Pangeran Pekanbaru adalah sudah menikah.

#### b. Analisis Karakteristik Variabel

Analisis karakteristik variabel ini bertujuan untuk mengetahui gambaran jawaban responden terhadap variabel. Variabel yang terdapat pada penelitian ini adalah *Turnover Intention* (Y), Kesempatan Promosi (X1), dan Stres Kerja (X2).

##### 1) *Turnover Intention*

Hasil deskriptif pada variabel ini memiliki nilai minimum sebesar 1,30 dan maksimum sebesar 2,94 dengan *mean* sebesar 2,12 dan standar deviasi sebesar 0,82. Selanjutnya data *turnover intention* dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel *turnover intention* sebanyak 3 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, 5. Kategorisasi untuk variabel *turnover intention* terdapat pada tabel berikut ini:



**Tabel 13. Kategorisasi *Turnover Intention***

No	Kategorisasi	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Tinggi	$X \geq 2,94$	31	29,5
2	Sedang	$1,30 \leq X < 2,94$	57	54,3
3	Rendah	$X < 1,30$	17	16,2
	Total		105	100

Sumber : Data primer yang diolah 2016

Dari tabel 13 dapat dikatakan bahwa mayoritas responden memilih dalam kategori sedang dengan jumlah responden 57 orang. Sedangkan untuk kategori tinggi memiliki responden 31 orang dan kategori rendah sebanyak 17 orang. Kategori tinggi pada *turnover intention* adalah hasrat keinginan sadar dan terencana karyawan yang tinggi untuk meninggalkan organisasi. Kategori rendah pada *turnover intention* adalah hasrat keinginan sadar dan terencana karyawan yang rendah untuk meninggalkan organisasi. Penilaian karyawan terhadap *turnover intention* adalah sedang. Kategori sedang pada *turnover intention* adalah hasrat keinginan sadar dan terencana karyawan yang tidak terlalu tinggi untuk meninggalkan organisasi, namun manajemen juga harus memberikan perhatian yang serius pada persoalan tersebut.

## 2) Kesempatan Promosi

Hasil deskriptif pada variabel ini memiliki nilai minimum sebesar 3,00 dan maksimum sebesar 4,36 dengan *mean* sebesar 3,68 dan standar deviasi sebesar 0,68. Selanjutnya Kesempatan Promosi dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel

Kesempatan Promosi sebanyak 5 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, 5. Kategorisasi untuk variabel kesempatan promosi terdapat pada tabel berikut ini:

**Tabel 14. Kategorisasi Kesempatan Promosi**

No	Kategorisasi	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Tinggi	$X \geq 4,36$	5	4,8
2	Sedang	$3,00 \leq X < 4,36$	86	81,9
3	Rendah	$X < 3,00$	14	13,3
Total			105	100

Sumber : Data primer yang diolah 2016

Dari tabel 14 dapat dikatakan bahwa mayoritas responden memilih dalam kategori sedang dengan jumlah responden 86 orang. Sedangkan untuk kategori tinggi memiliki responden 5 orang dan kategori rendah sebanyak 14 orang. Kategori tinggi pada Kesempatan Promosi adalah tingginya proses pemindahan karyawan Hotel dari suatu jabatan kepada jabatan lain yang lebih tinggi. Kategori rendah pada komitmen organisasi adalah rendahnya proses pemindahan karyawan Hotel dari suatu jabatan kepada jabatan lain yang lebih tinggi. Penilaian karyawan terhadap Kesempatan Promosi adalah sedang. Kategori sedang pada Kesempatan Promosi adalah proses pemindahan karyawan Hotel dari suatu jabatan kepada jabatan lain yang lebih tinggi yang relatif sedang.

### 3) Stres Kerja

Hasil deskriptif pada variabel ini memiliki nilai minimum sebesar 1,71 dan maksimum sebesar 2,97 dengan *mean* sebesar

2,34 dan standar deviasi sebesar 0,63. Selanjutnya data Stres Kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel Stres Kerja sebanyak 13 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, 5. Kategorisasi untuk variabel stres kerja terdapat pada tabel berikut ini:

**Tabel 15. Kategorisasi Stres Kerja**

No	Kategorisasi	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Tinggi	$X \geq 2,97$	16	15,2
2	Sedang	$1,71 \leq X < 2,97$	89	84,8
3	Rendah	$X < 1,71$	0	0
	Total		105	100

Sumber : Data primer yang diolah 2016

Dari tabel 15 dapat dikatakan bahwa mayoritas responden memilih dalam kategori sedang dengan jumlah responden 89 orang. Sedangkan untuk kategori tinggi memiliki responden 16 orang. Kategori tinggi pada stress kerja adalah tingginya perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Kategori rendah pada stress kerja adalah rendahnya perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Penilaian karyawan terhadap stres kerja adalah sedang. Kategori sedang pada stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan yang relatif sedang.

## 2. Hasil Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum pengujian hipotesis yang meliputi uji normalitas, uji linieritas, uji multikolineritas, dan uji heteroskedastisitas. Uji Prasyarat Analisis menggunakan *IBM SPSS Statistic 23*.

### a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2011 : 160), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* untuk masing-masing variabel. Hipotesis yang digunakan adalah :

$H_0$  : Data residual berdistribusi normal

$H_a$  : Data residual tidak berdistribusi normal

Data penelitian dikatakan menyebar normal atau memenuhi uji normalitas apabila nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* variabel residual berada di atas 0,05 atau 5%, sebaliknya jika nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* variabel residual berada di bawah 0,05 atau 5%, maka data tersebut tidak berdistribusi normal atau tidak memenuhi uji normalitas. Dalam penelitian ini, menggunakan Uji *Kolmogorov-smirnov* dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 16. Hasil Uji Normalitas**

No	Variabel	<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	Keterangan
1	Residual Turnover Intention, Kesempatan Promosi, dan Stres Kerja	0,082	Normal

Sumber : Data primer yang diolah 2016

Dari tabel 16 di atas dapat disimpulkan bahwa data variabel yang adalah normal. Hal ini dapat dilihat dari nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* pada residual variabel adalah 0,082 berada di atas 0,05 atau 5%, maka dapat disimpulkan data tersebut terdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya linier, kuadrat, atau kubik (Ghozali, 2011 : 166). Dikatakan linier jika kenaikan skor variabel bebas diikuti kenaikan skor variabel terikat. Uji linearitas ini dilakukan dengan menggunakan garis regresi dengan taraf signifikansi 5%.

Kriteria yang digunakan jika nilai signifikan *Linearity*  $< 0,05$  berarti hubungan antara variabel terikat bersifat linier. Sedangkan jika nilai signifikan *Linearity*  $> 0,05$  berarti hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat tidak linear. Dalam penelitian ini hasil uji linieritas sebagai berikut:

**Tabel 17. Hasil Uji Linieritas**

No	Variabel	Sig. <i>Linearity</i>	Ket.
1	Kesempatan Promosi terhadap <i>Turnover Intention</i>	0,000	Linier
2	Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	0,000	Linier

Sumber : Data primer yang diolah 2016

Dari tabel 17 di atas dapat disimpulkan bahwa variabel Kesempatan Promosi dan kepuasan kerja linier terhadap variabel dependen. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan *Linearity* < 0,05 berarti hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linear.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Multikolinearitas dapat dilihat dengan *Variance Inflation Factor* (VIF), apabila nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,10 maka tidak terdapat gejala multikolinearitas (Ghozali, 2011 : 106). Dalam penelitian ini hasil uji multikolinieritas sebagai berikut:

**Tabel 18. Hasil Uji Multikolinieritas**

No	Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
1	Kesempatan Promosi	0,713	1,402	Tidak terjadi multikolinieritas
2	Stres Kerja	0,713	1,403	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Data primer yang diolah 2016

Berdasarkan tabel 18 dapat disimpulkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *tolerance* di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10 sehingga tidak terjadi multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

d. Uji Heteroskedastitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residual suatu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2011 : 139). Jika *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian dilakukan dengan uji *Glejer* yaitu meregresi masing-masing variabel independen dengan *absolute residual* terhadap variabel dependen. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan apakah terjadi heteroskedastisitas atau tidak di antara data pengamatan dapat dijelaskan dengan melihat hasil  $T_{hitung}$  dan  $T_{tabel}$  dan nilai signifikan harus dibandingkan dengan tingkat signifikansi 5%. Apabila nilai  $T_{hitung} < T_{tabel}$  dan koefisien signifikansi lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini hasil uji heteroskedastisitas sebagai berikut:

Tabel 19. Hasil Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel	T <sub>tabel</sub> N=105	T <sub>hitung</sub>	Sig.	Keterangan
1	Kesempatan Promosi terhadap <i>absolute residual</i> variabel	1.65950	1,156	0,250	Tidak terjadi heteroskedastisitas.
2	Stres Kerja terhadap <i>absolute residual</i> variabel	1.65950	0,598	0,551	Tidak terjadi heteroskedastisitas.

Sumber : Data primer yang diolah 2016

Berdasarkan tabel 19 data hasil uji heteroskedastisitas dengan uji *Glejer* yaitu meregresi masing-masing variabel independen dengan *absolute residual* terhadap variabel dependen, dapat disimpulkan bahwa semua variabel mempunyai nilai  $T_{hitung} < T_{tabel}$  dan koefisien signifikansi lebih besar dari tingkat 0,05 atau 5%, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas

### 3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait variable Kesempatan Promosi, Stres kerja dan *turnover intention*. Analisis regresi berganda dipilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini. Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *IBM SPSS Statistics 23*.



**Tabel 20. Rangkuman Hasil Analisis Regresi,  
Kesempatan Promosi, Stres Kerja, dan  
*Turnover Intention***

No	Variabel	<i>Turnover Intention</i>			
		Model 1 ( $\beta$ )	Model 2 ( $\beta$ )	Model 3 ( $\beta$ )	Model 4 ( $\beta$ )
1	Jenis kelamin	0,031	-0,029	-0,003	-0,032
2	Usia	0,135	0,125	0,066	0,090
3	Pendidikan	0,068	0,013	0,030	0,007
4	Status	-0,142	-0,033	-0,138	-0,060
5	Kesempatan Promosi		-0,690***		-0,507***
6	Stres Kerja			0,612***	0,336***
7	R <sup>2</sup>	0,036	0,501	0,401	0,578
8	$\Delta R^2$	0,036	0,465***	0,366***	0,543***

Sumber : Data primer yang diolah 2016

\*\*\*p < 0,001; \*\* p < 0,01; \* p < 0,05

a. Hipotesis I

Berdasarkan tabel ringkasan analisis regresi pada tabel 20 diketahui bahwa pengaruh Kesempatan Promosi terhadap *turnover intention* yaitu:  $Y = c - 0,690X_1 + R$ . Pada hasil uji regresi tersebut diketahui bahwa Kesempatan Promosi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* sebesar  $\beta = -0,690^{***}$  (\*\*\* p < 0,001; p = 0,000). Kontribusi Kesempatan Promosi untuk menjelaskan *turnover intention* ( $\Delta R^2$ ) sebesar 0,465 atau 46,5%. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa “Kesempatan Promosi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*” terbukti.

b. Hipotesis II

Berdasarkan tabel ringkasan analisis regresi pada tabel 20 diketahui bahwa pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* yaitu:  $Y = c + 0,612X_2 + R$ . Pada hasil uji regresi tersebut diketahui

bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* sebesar  $\beta = + 0,612$  \*\*\* (\*\*\*)  $p < 0,001$ ;  $p = 0,000$ ). Kontribusi Stres Kerja untuk menjelaskan *turnover intention* ( $\Delta R^2$ ) sebesar 0,366 atau 36,6%. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa “stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.” terbukti.

c. Hipotesis III

Berdasarkan tabel ringkasan analisis regresi pada tabel 20 diketahui bahwa pengaruh kesempatan promosi dan stres kerja secara simultan terhadap *turnover intention* yaitu:  $Y = c - 0,507X_1 + 0,336X_2 + R$ . Pada hasil uji regresi tersebut diketahui bahwa diketahui bahwa Kesempatan Promosi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* sebesar  $\beta = -0,507^{**}$  (\*\*  $p < 0,01$ ;  $p = 0,003$ ) dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* sebesar  $\beta = 0,336^*$  (\*  $p < 0,05$ ;  $p = 0,013$ ). Kontribusi Kesempatan Promosi dan Stres Kerja secara simultan untuk menjelaskan *turnover intention* ( $\Delta R^2$ ) sebesar 0,543 atau 54,3%. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa “Kesempatan Promosi berpengaruh negatif dan Stres Kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap *turnover intention*” terbukti.

### C. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan positif terhadap *turnover intention*. Berikut ini dipaparkan penjelasan atas jawaban dari hipotesis penelitian.

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

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesempatan promosi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* ( $\beta = -0,690^{***}$  ;  $p = 0,000$ ). Dalam hal ini kesempatan promosi memberi pengaruh langsung terhadap *Turnover Intention*. Semakin tinggi kesempatan promosi yang dimiliki karyawan Hotel Pangeran Pekanbaru maka semakin rendah angka *Turnover Intention* karyawan begitu juga sebaliknya, semakin rendah kesempatan promosi karyawan maka semakin tinggi *Turnover Intention* karyawan.

Dalam hal ini ketika seorang karyawan yang memiliki kesempatan promosi yang tinggi maka kecenderungan untuk meninggalkan organisasi akan semakin kecil. Berdasarkan skor rata-rata jawaban responden menggunakan skala likert dapat diketahui jawaban tertinggi dan terendah, diketahui jawaban tertinggi terletak pada indikator promosi berdasarkan loyalitas dengan skor rata-rata sebesar 4,00 pada pernyataan di kuesioner yang menjelaskan bahwa loyalitas karyawan sangat dipertimbangkan dalam hal promosi jabatan.

Pada penelitian ini kesempatan promosi didominasi oleh indikator promosi berdasarkan loyalitas, artinya loyalitas mempunyai pengaruh dalam penentuan proses promosi jabatan yang ada di perusahaan. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan akan merasa loyal terhadap perusahaannya jika mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan pengetahuan, sikap, keterampilan serta karyawan yang sudah merasa nyaman dan terlibat dalam pekerjaan besar yang tidak mempunyai keinginan keluar dari pekerjaannya. Faktor tersebut merupakan dasar untuk mendorong produktivitas karyawan pada perusahaan. Dasar ini diperkuat melalui pendapat dari Fathoni (2006) dan Nitisemito (2002) yang menyatakan bahwa salah satu syarat promosi salah satunya ialah loyalitas.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesempatan promosi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Kim (2012) bahwa kesempatan promosi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. 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 rendah cenderung memiliki keinginan yang kuat untuk keluar dari perusahaan.

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

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* ( $\beta = + 0,612^{***}$  ;  $p = 0,000$ ). Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh langsung terhadap *Turnover Intention* dimana semakin tinggi tingkat stres karyawan akan meningkatkan keinginan karyawan untuk keluar (*Turnover*) begitu juga sebaliknya semakin rendah tingkat stres kerja karyawan maka tingkat *Turnover Intention* karyawan Hotel Pangeran juga semakin rendah.

Dalam hal ini ketika seorang karyawan yang merasa stres pekerjaan maka kecenderungan niat untuk mencari pekerjaan lain (*intention search for alternatif*) akan semakin tinggi. Berdasarkan skor rata-rata jawaban responden menggunakan skala likert dapat diketahui jawaban tertinggi dan terendah, diketahui jawaban tertinggi yang terletak pada indikator *Physiological Stress* dengan skor rata-rata sebesar 2,50.

Pada penelitian ini stres kerja didominasi oleh indikator *Physiological Stress* artinya stres yang dirasakan secara fisik oleh karyawan menyebabkan kecenderungan niat untuk mencari pekerjaan lain akan semakin tinggi. *Physiological Stress* yang dirasakan dapat berupa sakit kepala, migraine, kelelahan bahkan dada sesak bisa disebabkan oleh banyaknya beban kerja yang dimiliki karyawan. Hal dialami oleh karyawan Hotel Pangeran yang terkadang harus bekerja melebihi jam kerja yang sudah ditentukan. Beberapa karyawan mengeluh

dengan jam kerja mereka yang harus bertambah 2-3 jam perharinya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu, rangkap kerja yang sering terjadi mengakibatkan karyawan banyak mendapatkan tugas tambahan diluar kerja pokok yang dikarenakan adanya jabatan yang kosong. Hal ini tentu saja menambah beban kerja karyawan yang menyebabkan kelelahan dan mengarah pada peningkatan stress kerja.

Menurut Mangkunegara (2000), kondisi seperti beban kerja yang terlalu berat, waktu kerja yang mendesak dan berlebih, dapat mendorong munculnya stres kerja pada karyawan. Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja di perusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (*turnover*).

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.

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

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesempatan promosi ( $\beta = -0,507^{***}$  ;  $p = 0,000$ ) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap

*turnover intention* dan stres kerja ( $\beta = 0,336^{***}$  ;  $p = 0,000$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil uji menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari stres kerja dan kesempatan promosi berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa kesempatan promosi yang rendah dan tingkat stres yang tinggi akan berdampak pada peningkatan *Turnover Intention* karyawan Hotel Pangeran Pekanbaru.

Karyawan yang memiliki kesempatan promosi yang tinggi dan memiliki stres dalam bekerja yang rendah cenderung untuk meninggalkan organisasi semakin kecil. Promosi jabatan adalah bentuk penghargaan yang diharapkan oleh karyawan atas prestasi kerja yang dilakukan. Diharapkan dengan adanya sistem promosi yang transparan akan mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal sehingga mereka akan puas apabila mencapai apa yang diharapkan sehingga keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan semakin kecil.

Menurut hasil observasi perekrutan karyawan melalui promosi jabatan yang dilakukan karena unsur kedekatan atau kekerabatan dengan atasan. Hal ini tentu mengurangi kesempatan karyawan lain untuk mendapatkan promosi jabatan. Menurut Philipina Ampomah (2015) dalam penelitiannya, menyatakan bahwa kurangnya kesempatan promosi menjadi faktor yang paling memengaruhi terjadinya turnover karyawan.

Tingginya tuntutan pekerjaan yang diberikan perusahaan terkadang membuat karyawan harus bekerja melebihi tanggung

jawabnya. Hal ini dialami oleh karyawan Hotel Pangeran yang terkadang harus bekerja melebihi jam kerja yang sudah ditentukan. Beberapa karyawan mengeluh dengan jam kerja mereka yang harus bertambah 2-3 jam perharinya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu, rangkap kerja yang sering terjadi mengakibatkan karyawan banyak mendapatkan tugas tambahan diluar kerja pokok yang dikarenakan adanya jabatan yang kosong. Hal ini tentu saja menambah beban kerja karyawan yang menyebabkan kelelahan dan mengarah pada peningkatan stres kerja.

Menurut Mangkunegara (2000), kondisi seperti beban kerja yang terlalu berat, waktu kerja yang mendesak dan berlebih, dapat mendorong munculnya stres kerja pada karyawan. Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja di perusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (*turnover*).

Uraian di atas menguatkan pendapat bahwa kesempatan promosi dan stres kerja 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 Hotel Pangeran Pekanbaru.



## BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kesempatan Promosi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan Hotel Pangeran Pekanbaru. Hal ini dapat dibuktikan melalui analisis regresi yang diperoleh nilai hasil pengujian menunjukkan nilai  $\beta$  sebesar -0,690\*\*\* (\*\*\*)  $p < 0,001$ ;  $p = 0,000$ ) dan  $\Delta R^2$  sebesar 0,465 atau 46,5% yang artinya kesempatan promosi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Hotel Pangeran Pekanbaru. Jadi apabila karyawan memiliki kesempatan promosi yang tinggi, maka kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi semakin rendah.
2. Stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan Hotel Pangeran. Hal ini dapat dibuktikan melalui analisis regresi yang diperoleh nilai hasil pengujian menunjukkan nilai  $\beta = + 0,612$  \*\*\* (\*\*\*)  $p < 0,001$ ;  $p = 0,000$ ) dan  $\Delta R^2$  sebesar 0,365 atau 36,5% yang artinya kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Hotel Pangeran Pekanbaru. Jadi apabila karyawan memiliki stres kerja yang tinggi, maka kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi semakin tinggi.

3. Kesempatan promosi dan Stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention*. Kontribusi stres kerja dan kesempatan promosi untuk menjelaskan *turnover intention* sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,542 atau 54,2%. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa Kesempatan Promosi berpengaruh negatif dan Stres Kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap *turnover intention*

#### **B. Keterbatasan Penelitian**

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan penelitian, antara lain :

1. Dalam penelitian ini kontribusi variabel kesempatan promosi dan stres kerja terhadap variabel *turnover intention* sebesar 54,2%.. Sehingga peneliti selanjutnya dapat memilih variabel lain untuk melihat sejauh mana kontribusinya. Penelitian ini menggunakan variable kesempatan promosi dan stres kerja untuk memprediksi *turnover intention*. Dengan demikian masih terdapat 45,8% faktor lain yang dapat memberikan penjelasan lebih besar terhadap *turnover intention* karyawan Hotel Pangeran Pekanbaru.
2. Dalam peneltian ini pengambilan data penelitian hanya menggunakan angket atau kuesioner sehingga kedalaman data masih kurang dalam menggali pengaruh kesempatan promosi dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan Hotel Pangeran Pekanbaru.

### C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis memberikan beberapa saran, antara lain :

#### 1. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini menjadi pertimbangan untuk mengatasi masalah *turnover intention* karyawan. Saran untuk perusahaan antara lain :

- a. Pada kategorisasi variabel *turnover intention* berada pada kategori sedang (*mean* : 2,12). Maka perusahaan harus lebih memperhatikan tingkat *turnover intention* yang memiliki kategori sedang ini.
- b. Pada hasil penelitian ini menunjukkan rata-rata jawaban responden yang paling tinggi dalam menjawab variabel stres kerja adalah pertanyaan pada variabel *Physiological Stress*, hal ini berarti karyawan respon stres secara fisik. Dalam hal ini perusahaan diharapkan dapat menyesuaikan kembali antara jam kerja dan beban kerja agar sesuai dengan kemampuan karyawan.
- c. Pada hasil penelitian ini menunjukkan rata-rata *jawaban* responden yang paling rendah dalam menjawab variabel kesempatan promosi adalah pertanyaan tentang promosi berdasarkan prestasi, maka perusahaan harus mempertimbangkan prestasi karyawan dalam keputusan pemberian promosi jabatan agar karyawan terus meningkatkan prestasinya dalam bekerja.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Saran untuk peneliti selanjutnya antara lain :

- a. Menggunakan metode lain dalam meneliti kesempatan promosi dan stres kerja dengan *turnover intention*. Metode lain yang dapat digunakan antara lain metode wawancara, *mix method* (menggabungkan metode wawancara dan kuisioner), dan *focus group discussion* (FGD).
- b. Menganalisis variabel lain yang memberikan kontribusi terhadap *turnover intention*, seperti kepuasan gaji, budaya organisasi dan konflik keluarga-pekerjaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Alex S. Nitisemito, (1996). *Manajemen Personalia*, Jakarta : Graha Indonesia.
- Alhamwan, Muhammad, dan Mat, NorazuwaBt. (2015). Antecedents of Turnover Intention Behavior among Nurses: A Theoretical Review. *Canadian Center of Science and Education*. Vol.5, No. 1, 95-89.
- Ampomah, Philipina, dan Cudjor, Samuel K. (2015). The Effect of Employee Turnover on Organizations (Case Study of Electricity Company of Ghana, Cape Coast). *Asian Journal of Social Sciences and Management Studies*. Vol 2(1):21-24.
- Anatan, Lina dan Lena Elitan. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Modern*. Bandung: penerbit Alfabeta,
- Bothma, Crish F.C, dan Rood, Greth (2013). The Validation of the Turnover Intention Scale. *Journal of Human Resource Management*. Vol. 11, No. 1. 1-12.
- Collings, David. Wood, G. T., Caligiuri M., (2015). *The Routledge Companion to International Human Resource Management*. London. Routledge.
- Ferijani, Agatha dan A. Ika Rahutami, (2001), "Stres kerja karyawan BPR", Dian Ekonomi Vol. VII No.1, Maret, 19-34.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich., James H. Donelly. 1996. Organisasi: Proses Struktur Perilaku, Edisi Lima. Jakarta: Erlangga.
- Hasan, Roshidi. (2014). Factors 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. 9 120-137.
- Heidjrachman dan Suad Husnan. (1990). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta, BPFE.

- Heryx. (2015). Kepuasan Kerja Karyawan Housekeeping Department Hotel Pangeran Pekanbaru. *Jom FISIP*. Vol 2, No 1 1-15.
- Im, Ut Lon. (2011). *Literature Review on Turnover - To Better Understand the Situation in Macau*. Desertasi. University of Nevada.
- Jogiyanto. (2011). *Pedoman Survei Kuisioner : Pengembangan Kuisioner, Mengatasi Bias, dan Meningkatkan Respon*. Edisi Kedua. BPFE. Yogyakarta.
- Kim, Soonhee. (2012). The Impact Of Human Resource Management On State Government It Employee Turnover Intention. *Personnel management*. vol. 41 no. 2 257-279
- Kuncoro, Mudrajat. (2009). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*, Edisi ketiga. Jakarta: Erlangga.
- Lee, Huang, dan Zhao (2010). A Study On Factors Affecting Turnover Intention of Hotel Empolyees. *Asian Economic and Financial Review*. Vol 2. Num.7. pp 866-875.
- Malayu S.P. Hasibuan,(2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- O'Neill, John W., dan Kelly Davis. (2011). Work stress and well-being in the hotel industry. *International Journal of Hospitality Management*. No 30 385–390.
- Qureshi, Muhammad I., Jamil R. A., Iftikar, Mehwish, dan Arif, Sadia. (2012). Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover Intentions: Destiny or Choice. *Archives Des Sciences*. Vol 65 No 8 130-241.
- Rivai, Veithzal dan Sagal, Jauvani. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Edisi Kedua. Jakarta : Rajawali Press.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. (2009). *Organization Behavior*. Pearson Education,Inc. Upper Saddle River, New Jersey.
- Robbins, Stephen P. (2005). *Organizational Behavior*. New Jesey: Pearson Education, Inc.
- Samad, Sarminah, (2006), Predicting Turnover Intentions: The Case of Malaysian Government Doctors. *The Journal of American Academy of Business*. Vol.8, No.2, March.

- Scremin, Glaucio. (2010). *Selected Antecedents and Consequences of Team Identity*. Saarbrücken : VDM Publishing.
- Sekaran, Uma. (2006). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sheraz, Ahmad *et. al.* (2014). Antecedents of Job Stress and its impact on employee's Job Satisfaction and Turnover Intentions. *International Journal of Learning & Development*. Vol. 4, No. 2 208-226.
- Staw, Barry M. (1991). *Psychological Dimensions of Organizational Behavior*. New York : Macmillan.
- Suhanto, Edi. (2009). *Pengaruh Stres Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Di Bank Internasional Indonesia)*. Tesis. Universitas Diponegoro
- Tarigan, Josep R., dan Suparmoko, M. (2000). *Metode Pengumpulan Data*. Edisi Pertama. Yogyakarta : BPFE.
- Tett, R.P., dan Mayer, J.P, (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, And Turnover: Path Analyses Based On Metaanalytic Findings. *Personnel Psychology*. Vol.46. pp 259-293.
- Tolly, Agus A. (2001). Analisis Faktor - Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intentions* pada Staf Kantor Akuntan Publik. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*. Vol. 2. No. 2. 102 – 125.
- Umar, Husein. (2005). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Varshney, Deepanjana. (2014). Impact of Self -Concept on Turnover Intention: An Empirical Study. *American International Journal of Contemporary Research*. Vol. 4, Num. 10. pp 87 -96.
- Vázquez, Dolores Gallardo, dan Hernández, M. Isabel Sánchez. (2013). Structural Analysis Of The Strategic Orientation to Environmental Protection In Smes. *Business Research Quarterly*. Vol.17. pp. 115 – 128.
- Wiyono, Gendro. (2011). *Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & Smart PLS 2.0*. Yogyakarta : UPP STIM YKPN.

# LAMPIRAN



## **1. Kuisioner Penelitian**

### **KUISIONER PENELITIAN**

Kepada Yth. Bapak / Ibu / Saudara  
Karyawan Hotel Pangeran Pekanbaru

Dengan hormat,

Di tengah kesibukan Bapak / Ibu / Saudara dalam bekerja, perkenankan kami memohon kesediaan Bapak / Ibu / Saudara untuk berkenan memberikan sedikit waktu luangnya untuk mengisi kuisioner / angket ini. Pengumpulan data melalui kuisioner ini hanya akan digunakan untuk penelitian kami.

Dengan segala hormat, kami mohon kesediaan Bapak / Ibu / Saudara untuk memberikan jawaban yang sebenarnya, karena jawaban dari Bapak / Ibu / Saudara sangat mendukung keberhasilan penelitian kami. Informasi yang kami dapatkan akan kami jaga kerahasiaannya serta tidak akan mempengaruhi karir Bapak / Ibu / Saudara.

Atas kesediaan dan kerjasamanya dalam pengisian kuisioner ini, kami mengucapkan banyak terimakasih.

Hormat kami,

Muhammad Fitrah Kurnia

### KUISIONER PENELITIAN

- Jenis Kelamin** : 1. Laki – laki  
2. Perempuan
- Usia** : 1. Kurang dari 30 tahun  
2. 30 – 40 tahun  
3. 41 – 50 tahun  
4. Lebih dari 50 tahun
- Pendidikan** : 1. SMP  
2. SMA / SMK  
3. Diploma  
4. Sarjana
- Status** : 1. Lajang  
2. Menikah

Berilah tanda silang ( √ ) pada salah satu jawaban yang paling sesuai dengan pendapat Anda. **Keterangan :**

- 1 : Sangat Tidak Setuju      3 : Kurang Setuju      5 : Sangat Setuju  
2 : Tidak Setuju      4 : Setuju

#### 1. Turnover Intention

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		1	2	3	4	5
1.	Saya sering mempertimbangkan keluar dari pekerjaan saya.					
2.	Saya mulai berpikir untuk mencari pekerjaan lain.					
3.	Saya berniat untuk berhenti dari pekerjaan saya.					

## 2. Kesempatan Promosi

1.	Karyawan yang dipromosikan adalah mereka yang terbukti memiliki kedisiplinan tinggi					
2.	Prestasi kerja menjadi ukuran untuk pengangkatan jabatan					
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.					

## 3. Stres Kerja

1.	Saya sering merasa sakit kepala saat bekerja					
2.	Saya sering mengalami gangguan pencernaan atau nyeri perut saat bekerja					
3.	Saya merasa sakit punggung atau nyeri dada saat bekerja					
4.	Saya mengalami kebiasaan sulit tidur atau tidur tidak teratur					
5.	Saya mengalami penurunan atau peningkatan berat badan					
6.	Saya sering mengalami masalah kulit berjerawat					
7.	Saya sering mengalami keringat berlebih					
8.	Saya sering mengalami pilek atau flu					
9.	Saya merasa pemulihan penyakit yang lambat					
10.	Saya sering merasa sulit mengatasi pekerjaan saya					
11.	Saya sering merasa mudah marah / takut / cemas / tertekan dengan beban kerja yang diberikan					

12.	Saya sering merasa sulit mengendalikan emosi saat bekerja					
13.	Saya sering merasa bingung atau sulit berkonsentrasi saat bekerja					

**\*Terima Kasih**

## 2. Data Penelitian

NO	TI1	TI2	TI3	KP1	KP2	KP3	KP4	KP5
1	2	2	2	4	4	5	4	4
2	1	2	2	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	4	4
4	2	2	2	4	3	4	4	4
5	4	4	4	3	2	3	3	2
6	2	2	2	5	4	4	5	4
7	1	1	2	4	4	4	4	4
8	3	3	3	3	3	3	3	3
9	1	1	1	5	5	4	5	4
10	2	2	2	4	4	5	4	4
11	2	3	2	4	4	4	4	4
12	4	4	3	3	3	3	3	3
13	3	3	3	4	4	4	4	4
14	2	2	2	4	4	5	4	4
15	2	2	2	5	4	4	4	5
16	1	1	1	4	4	4	4	4
17	3	3	3	3	3	4	4	3
18	1	1	1	4	4	4	5	5
19	4	3	3	2	2	2	2	2
20	1	2	1	4	3	4	4	4
21	2	2	2	4	4	4	4	4
22	1	1	1	4	4	4	5	5
23	3	3	3	4	4	4	4	4
24	3	4	2	2	2	2	3	3
25	2	2	2	4	4	4	5	5
26	2	2	3	4	4	4	4	4
27	1	1	2	4	4	4	5	5
28	1	2	2	4	4	4	4	4
29	2	4	4	3	3	4	4	4
30	1	1	1	5	5	4	5	5
31	2	2	2	4	4	4	4	4
32	1	1	1	4	4	5	5	4
33	4	4	3	3	2	4	4	4
34	2	1	1	4	4	4	4	4

35	1	1	1	5	4	5	5	5
36	1	1	1	4	4	4	4	4
37	3	3	3	3	3	4	4	3
38	1	1	1	4	4	4	5	5
39	4	3	3	2	2	2	2	2
40	1	2	1	4	3	4	4	4
41	2	2	2	4	4	4	4	4
42	1	1	1	4	4	4	5	5
43	3	3	3	4	4	4	4	4
44	3	4	2	2	2	2	3	3
45	2	2	2	4	4	4	5	5
46	2	2	3	4	4	4	4	4
47	1	1	2	4	4	4	5	5
48	1	2	2	4	4	4	4	4
49	2	3	3	3	3	4	4	4
50	1	1	1	4	4	4	4	4
51	3	4	2	2	3	3	3	3
52	3	2	3	4	3	4	4	4
53	2	3	2	4	3	4	4	4
54	1	1	2	4	4	4	4	4
55	2	2	1	4	4	4	5	4
56	3	2	2	4	3	4	4	4
57	4	4	3	4	2	4	4	2
58	2	2	2	4	4	4	5	4
59	2	2	2	4	4	4	4	4
60	3	3	3	2	2	2	3	2
61	4	3	3	2	2	4	4	3
62	1	2	2	4	4	4	4	4
63	1	1	1	5	5	4	5	5
64	2	1	2	4	4	4	4	4
65	4	4	3	4	2	4	4	2
66	2	2	2	4	4	4	4	4
67	1	2	2	4	4	4	4	4
68	3	3	3	4	4	4	4	4
69	1	2	2	3	3	4	4	4
70	2	2	1	4	3	4	4	4
71	2	2	3	4	4	4	4	4
72	1	1	2	4	4	4	5	5
73	1	2	2	4	4	4	4	4

74	2	4	4	3	3	4	4	4
75	1	1	1	4	4	4	4	4
76	3	4	2	2	3	3	3	3
77	3	2	3	4	3	4	4	4
78	2	3	2	4	3	4	4	4
79	1	1	2	4	4	4	4	4
80	2	2	2	4	4	4	4	4
81	2	2	2	4	4	4	4	4
82	3	3	3	2	2	2	2	2
83	2	2	1	5	4	4	5	5
84	2	2	2	4	4	4	4	4
85	3	3	3	1	2	3	4	4
86	2	2	1	4	4	4	5	4
87	2	2	2	4	4	4	4	4
88	1	1	1	5	4	5	5	5
89	2	2	1	4	4	4	4	4
90	3	3	3	2	2	2	4	3
91	2	2	2	4	4	4	4	4
92	2	2	1	4	4	4	4	4
93	3	3	3	4	4	4	4	4
94	2	2	2	4	4	4	4	4
95	1	1	1	4	4	4	4	4
96	3	3	3	3	3	4	4	3
97	1	1	1	4	4	4	5	5
98	4	3	3	2	2	2	2	2
99	1	2	1	4	3	4	4	4
100	2	2	2	4	4	4	4	4
101	1	1	1	4	4	4	5	5
102	3	3	3	4	4	4	4	4
103	3	4	2	2	2	2	3	3
104	2	2	2	4	4	4	5	5
105	2	2	3	4	4	4	4	4

NO	SK1	SK2	SK3	SK4	SK5	SK6	SK7	SK8	SK9	SK10	SK11	SK12	SK13
1	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	1	2	2
2	2	2	2	2	2	1	2	2	4	2	2	2	2
3	1	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3
4	2	4	1	3	2	1	3	4	4	2	2	3	1

5	5	2	3	4	4	3	4	3	2	4	3	3	4
6	1	3	2	2	2	3	2	3	3	2	1	2	2
7	2	2	3	2	3	2	3	3	4	2	2	2	3
8	2	4	2	2	2	3	3	3	2	1	3	2	2
9	2	3	3	3	2	1	2	2	3	3	2	2	2
10	3	3	2	2	2	2	2	2	4	1	2	2	2
11	2	4	2	1	2	2	3	1	2	2	3	3	1
12	4	2	4	4	4	2	4	2	2	4	3	4	4
13	2	4	3	2	1	3	3	4	4	2	2	3	2
14	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	1	2	2
15	2	4	2	2	1	2	2	3	4	2	2	2	3
16	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
17	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2
18	2	2	2	3	2	2	1	1	4	1	2	2	2
19	4	2	3	2	4	4	4	4	2	4	5	4	4
20	2	4	1	1	2	3	2	4	4	2	2	2	3
21	1	3	4	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2
22	2	2	2	3	2	3	2	3	4	2	1	2	2
23	2	3	3	2	2	3	4	3	2	2	2	2	3
24	4	4	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4
25	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2
26	3	3	1	2	2	2	3	3	4	2	2	2	2
27	2	4	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	1
28	2	3	3	2	2	3	2	3	4	2	2	2	2
29	3	2	2	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4
30	2	4	2	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2
31	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2
32	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
33	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4
34	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2
35	2	4	1	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2
36	2	3	2	3	3	2	1	2	3	2	3	3	2
37	2	3	2	2	2	2	3	1	4	3	2	2	2
38	3	4	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2
39	4	2	4	2	2	4	3	2	3	4	4	3	4
40	2	3	3	2	1	3	2	3	2	2	2	1	2
41	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2
42	1	2	3	2	1	3	2	3	4	2	2	1	2
43	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2



44	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
45	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3
46	2	3	2	1	2	3	2	3	4	3	2	2	2
47	2	3	2	2	2	3	2	4	3	3	2	2	2
48	2	3	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2
49	4	2	3	3	4	2	3	2	3	3	4	4	3
50	3	2	2	3	2	2	3	3	4	2	1	2	2
51	1	2	3	2	2	4	2	2	3	2	3	3	2
52	1	2	3	2	1	2	2	3	4	1	1	2	2
53	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3
54	2	2	2	3	2	2	3	2	4	3	2	2	2
55	1	2	2	3	2	2	3	3	3	1	2	3	2
56	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	1	2	2
57	5	4	3	4	4	2	4	2	3	4	4	4	4
58	2	3	2	1	1	2	2	3	2	1	2	2	2
59	1	2	2	3	2	3	1	2	3	2	3	2	3
60	2	3	2	2	3	2	3	2	3	1	2	2	2
61	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3
62	2	2	3	2	3	2	2	1	3	2	1	2	3
63	3	3	2	2	2	3	2	2	4	2	3	3	2
64	2	1	2	2	3	3	2	3	2	1	2	2	2
65	5	4	3	4	4	2	4	2	3	4	4	4	4
66	2	2	1	2	3	2	1	2	4	2	2	2	2
67	2	3	2	2	2	3	3	3	2	1	3	2	2
68	2	3	3	3	2	1	2	2	3	3	2	2	2
69	3	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2
70	2	4	2	1	2	2	3	1	4	2	3	3	1
71	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2
72	2	3	2	3	3	2	1	2	3	2	3	3	2
73	2	2	2	2	2	2	3	1	4	3	2	2	2
74	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	3	4
75	1	2	2	3	2	2	3	3	2	1	2	3	2
76	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3
77	1	2	3	2	1	2	2	3	2	1	1	2	2
78	2	3	2	2	2	3	2	3	5	2	2	2	3
79	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2
80	1	4	2	3	2	2	3	3	2	1	2	3	2
81	3	3	2	2	2	3	2	3	4	2	1	2	2
82	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3

83	2	4	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2
84	2	3	1	2	2	2	2	2	5	2	2	1	2
85	2	3	2	3	3	2	1	2	3	2	3	3	2
86	2	2	2	2	2	2	3	1	4	3	2	2	2
87	3	3	2	2	2	2	2	2	4	2	1	2	2
88	2	2	2	2	2	3	3	3	2	1	3	2	2
89	2	4	3	3	2	1	2	2	4	3	2	2	2
90	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
91	2	3	2	2	2	3	3	3	3	1	3	2	2
92	2	4	3	3	2	1	2	2	2	3	2	2	2
93	3	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2
94	2	2	2	1	2	2	3	1	3	2	3	3	1
95	2	4	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2
96	1	3	3	2	2	2	2	3	4	2	3	2	3
97	2	2	1	3	2	1	3	4	2	2	2	3	1
98	4	4	2	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4
99	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
100	2	3	2	1	2	2	3	1	3	2	3	3	1
101	1	2	2	3	2	2	3	3	2	1	2	3	2
102	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3
103	2	2	3	2	3	2	2	1	3	2	1	2	3
104	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2
105	2	3	2	2	3	3	2	3	2	1	2	2	2

### 3. Hasil Karakteristik Responden

NO	JENIS KELAMIN	USIA	PENDIDIKAN	STATUS
1	Laki-laki	< 30 tahun	D1/D2/D3	Menikah
2	Laki-laki	< 30 tahun	D1/D2/D3	Menikah
3	Laki-laki	< 30 tahun	D1/D2/D3	Lajang
4	Perempuan	< 30 tahun	SMA/SMK	Menikah
5	Laki-laki	< 30 tahun	SMA/SMK	Menikah
6	Perempuan	< 30 tahun	SMA/SMK	Menikah
7	Perempuan	< 30 tahun	SMA/SMK	Menikah
8	Laki-laki	< 30 tahun	D1/D2/D3	Lajang
9	Laki-laki	30-40 tahun	D1/D2/D3	Menikah
10	Laki-laki	< 30 tahun	SMA/SMK	Lajang

11	Perempuan	< 30 tahun	SMA/SMK	Menikah
12	Laki-laki	41-50 tahun	S1/S2	Menikah
13	Perempuan	< 30 tahun	D1/D2/D3	Menikah
14	Laki-laki	30-40 tahun	D1/D2/D3	Menikah
15	Perempuan	30-40 tahun	D1/D2/D3	Menikah
16	Laki-laki	< 30 tahun	SMA/SMK	Lajang
17	Perempuan	< 30 tahun	SMA/SMK	Menikah
18	Laki-laki	< 30 tahun	SMA/SMK	Menikah
19	Perempuan	41-50 tahun	S1/S2	Menikah
20	Laki-laki	< 30 tahun	SMA/SMK	Lajang
21	Perempuan	< 30 tahun	SMA/SMK	Menikah
22	Perempuan	< 30 tahun	SMA/SMK	Menikah
23	Perempuan	30-40 tahun	S1/S2	Menikah
24	Perempuan	< 30 tahun	SMA/SMK	Menikah
25	Laki-laki	< 30 tahun	SMA/SMK	Lajang
26	Laki-laki	30-40 tahun	D1/D2/D3	Menikah
27	Perempuan	< 30 tahun	SMA/SMK	Menikah
28	Laki-laki	30-40 tahun	D1/D2/D3	Menikah
29	Laki-laki	41-50 tahun	S1/S2	Menikah
30	Perempuan	< 30 tahun	SMA/SMK	Menikah
31	Laki-laki	41-50 tahun	S1/S2	Menikah
32	Perempuan	< 30 tahun	D1/D2/D3	Menikah
33	Laki-laki	30-40 tahun	D1/D2/D3	Menikah
34	Perempuan	< 30 tahun	D1/D2/D3	Menikah
35	Laki-laki	41-50 tahun	S1/S2	Menikah
36	Perempuan	< 30 tahun	SMA/SMK	Menikah
37	Laki-laki	41-50 tahun	D1/D2/D3	Menikah
38	Perempuan	< 30 tahun	SMA/SMK	Menikah
39	Laki-laki	30-40 tahun	SMA/SMK	Menikah
40	Laki-laki	< 30 tahun	SMA/SMK	Lajang
41	Laki-laki	30-40 tahun	SMA/SMK	Menikah
42	Laki-laki	< 30 tahun	SMA/SMK	Lajang
43	Laki-laki	41-50 tahun	S1/S2	Menikah
44	Perempuan	< 30 tahun	SMA/SMK	Menikah
45	Laki-laki	41-50 tahun	D1/D2/D3	Menikah
46	Laki-laki	< 30 tahun	SMA/SMK	Lajang
47	Laki-laki	41-50 tahun	S1/S2	Menikah
48	Laki-laki	< 30 tahun	SMA/SMK	Lajang
49	Laki-laki	< 30 tahun	SMA/SMK	Lajang

50	Perempuan	< 30 tahun	SMA/SMK	Menikah
51	Laki-laki	< 30 tahun	SMA/SMK	Lajang
52	Laki-laki	< 30 tahun	SMA/SMK	Lajang
53	Perempuan	< 30 tahun	SMA/SMK	Menikah
54	Laki-laki	30-40 tahun	S1/S2	Menikah
55	Laki-laki	< 30 tahun	SMA/SMK	Lajang
56	Laki-laki	30-40 tahun	SMA/SMK	Menikah
57	Laki-laki	< 30 tahun	SMA/SMK	Lajang
58	Perempuan	30-40 tahun	S1/S2	Menikah
59	Laki-laki	< 30 tahun	SMA/SMK	Lajang
60	Laki-laki	< 30 tahun	SMA/SMK	Lajang
61	Perempuan	< 30 tahun	SMA/SMK	Lajang
62	Perempuan	30-40 tahun	SMA/SMK	Menikah
63	Laki-laki	< 30 tahun	D1/D2/D3	Menikah
64	Laki-laki	< 30 tahun	SMA/SMK	Menikah
65	Perempuan	30-40 tahun	SMA/SMK	Menikah
66	Laki-laki	< 30 tahun	SMA/SMK	Menikah
67	Perempuan	< 30 tahun	SMA/SMK	Menikah
68	Perempuan	< 30 tahun	SMA/SMK	Menikah
69	Perempuan	41-50 tahun	S1/S2	Menikah
70	Perempuan	< 30 tahun	SMA/SMK	Menikah
71	Laki-laki	< 30 tahun	D1/D2/D3	Menikah
72	Laki-laki	< 30 tahun	SMA/SMK	Menikah
73	Laki-laki	< 30 tahun	SMA/SMK	Menikah
74	Laki-laki	< 30 tahun	S1/S2	Menikah
75	Laki-laki	< 30 tahun	S1/S2	Menikah
76	Laki-laki	< 30 tahun	SMA/SMK	Menikah
77	Laki-laki	< 30 tahun	SMA/SMK	Menikah
78	Laki-laki	30-40 tahun	S1/S2	Menikah
79	Laki-laki	30-40 tahun	D1/D2/D3	Menikah
80	Laki-laki	< 30 tahun	SMA/SMK	Menikah
81	Laki-laki	30-40 tahun	S1/S2	Menikah
82	Perempuan	< 30 tahun	D1/D2/D3	Menikah
83	Laki-laki	< 30 tahun	D1/D2/D3	Menikah
84	Laki-laki	< 30 tahun	SMA/SMK	Menikah
85	Laki-laki	< 30 tahun	D1/D2/D3	Menikah
86	Laki-laki	< 30 tahun	SMA/SMK	Menikah
87	Laki-laki	< 30 tahun	SMA/SMK	Menikah
88	Laki-laki	< 30 tahun	SMA/SMK	Menikah

89	Laki-laki	< 30 tahun	SMA/SMK	Menikah
90	Laki-laki	30-40 tahun	D1/D2/D3	Menikah
91	Laki-laki	30-40 tahun	D1/D2/D3	Menikah
92	Laki-laki	30-40 tahun	S1/S2	Menikah
93	Laki-laki	< 30 tahun	SMA/SMK	Menikah
94	Laki-laki	30-40 tahun	S1/S2	Menikah
95	Laki-laki	< 30 tahun	SMA/SMK	Menikah
96	Laki-laki	30-40 tahun	S1/S2	Menikah
97	Laki-laki	30-40 tahun	D1/D2/D3	Menikah
98	Laki-laki	< 30 tahun	S1/S2	Menikah
99	Laki-laki	< 30 tahun	S1/S2	Menikah
100	Laki-laki	30-40 tahun	SMA/SMK	Menikah
101	Laki-laki	< 30 tahun	SMA/SMK	Menikah
102	Laki-laki	< 30 tahun	D1/D2/D3	Menikah
103	Laki-laki	< 30 tahun	SMA/SMK	Menikah
104	Laki-laki	< 30 tahun	SMA/SMK	Menikah
105	Laki-laki	< 30 tahun	SMA/SMK	Menikah

#### 4. Hasil Uji Instrumen Penelitian

##### HASIL UJI CFA (Tahap 1)

###### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.869
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	1463.328
	df
	210
	Sig.
	.000

###### Rotated Factor Matrix<sup>a</sup>

	Factor		
	1	2	3
T1	.566		.655
T2	.565		.617
T3			.625
KP1	-.862		
KP2	-.772		
KP3	-.864		
KP4	-.783		
KP5	-.742		
SK1		.715	
SK2			
SK3			
SK4		.676	
SK5		.815	
SK6			
SK7		.555	
SK8			
SK9			
SK10		.630	
SK11		.583	
SK12		.713	
SK13		.597	

Extraction Method: Maximum Likelihood.

Rotation Method: Varimax with Kaiser

Normalization.<sup>a</sup>

a. Rotation converged in 6 iterations.

## (Tahap 2)

### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.900
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1284.465
	df	120
	Sig.	.000

### Rotated Factor Matrix<sup>a</sup>

	Factor		
	1	2	3
T1			.719
T2			.674
T3			.684
KP1		.828	
KP2		.717	
KP3		.854	
KP4		.735	
KP5		.677	
SK1	.726		
SK4	.680		
SK5	.841		
SK7	.563		
SK10	.630		
SK11	.595		
SK12	.726		
SK13	.605		

Extraction Method: Maximum Likelihood.

Rotation Method: Varimax with Kaiser

Normalization.<sup>a</sup>

a. Rotation converged in 5 iterations.

#### a. Validitas Konvergen

**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.815
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	436.839
	df	10
	Sig.	.000

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

	Component
	1
T1	.926
T2	.925
T3	.883

**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.737
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	194.280
	df	3
	Sig.	.000



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

	Component
	1
KP1	.901
KP2	.883
KP3	.863
KP4	.882
KP5	.886

Extraction Method:

Principal Component

Analysis.

a. 1 components

extracted.

**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.889
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	444.264
	df	28
	Sig.	.000

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

	Component
	1
SK1	.823
SK4	.700
SK5	.879
SK7	.694
SK10	.754
SK11	.718
SK12	.805
SK13	.776

Extraction Method: Principal

Component Analysis.

a. 1 components extracted.

### b. Validitas Divergen

		Correlations		
		TURNOVER_INTENTION	KESEMPATAN_PROMOSI	STRES_KERJA
TURNOVER_INTENTION	Pearson Correlation	1	-.694**	.618**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	105	105	105
KESEMPATAN_PROMOSI	Pearson Correlation	-.694**	1	-.536**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	105	105	105
STRES_KERJA	Pearson Correlation	.618**	-.536**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	105	105	105

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

## 5. Hasil Uji Reliabilitas

### HASIL UJI RELIABILITAS

Case Processing Summary		N	%
Cases	Valid	105	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	105	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### 1. *Turnover Intention*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.897	3

### 2. Kesempatan Promosi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.928	5

### 3. Stres Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.900	8

## 6. Hasil Analisis Karakteristik Responden

### HASIL ANALISIS KARAKTERISTIK RESPONDEN

#### Frequencies

##### JENIS\_KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	75	71.4	71.4	71.4
	Perempuan	30	28.6	28.6	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

##### USIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 30 tahun	71	67.6	67.6	67.6
	30-40 tahun	24	22.9	22.9	90.5
	41-50 tahun	10	9.5	9.5	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

##### PENDIDIKAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	60	57.1	57.1	57.1
	D1/D2/D3	25	23.8	23.8	81.0
	S1/S2	20	19.0	19.0	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

##### STATUS

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Lajang	18	17.1	17.1	17.1
	Menikah	87	82.9	82.9	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

## 7. Hasil Analisis Deskriptif

### HASIL ANALISIS DESKRIPTIF

#### Descriptives

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TURNOVER_INTENTION	105	1.00	4.00	2.1237	.81685
KESEMPATAN_PROMOSI	105	2.00	4.67	3.6846	.68427
STRES_KERJA	105	1.50	4.13	2.3454	.63383
Valid N (listwise)	105				

## 8. Perhitungan Rumus Kategorisasi

### RUMUS KATEGORISASI

Turnover Intention			
Mean			= 2,12
Sdi			= 0,81
Tinggi	$= X \geq M + SD$		
Sedang	$= M - SD \leq X < M + SD$		
Rendah	$= X < M - SD$		
Kategori		Skor	
Tinggi	=	$X \geq$	2,93
Sedang	=	$1,31 \leq X <$	2,93
Rendah	=	$X <$	1,31

Kesempatan Promosi			
Mean			= 3,68
Sdi			= 0,68
Tinggi	$= X \geq M + SD$		
Sedang	$= M - SD \leq X < M + SD$		
Rendah	$= X < M - SD$		

Kategori		Skor
Tinggi	=	$X \geq 4,36$
Sedang	=	$3,00 \leq X < 4,36$
Rendah	=	$X < 3,00$

Stres Kerja		
Mean		= 2,34
Sdi		= 0,63
Tinggi	$= X \geq M + SD$	
Sedang	$= M - SD \leq X < M + SD$	
Rendah	$= X < M - SD$	
Kategori		Skor
Tinggi	=	$X \geq 2,97$
Sedang	=	$1,71 \leq X < 2,97$
Rendah	=	$X < 1,71$

## 9. Hasil Uji Kategorisasi

### HASIL UJI KATEGORISASI

#### Frequencies

##### TI

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	31	29.5	29.5	29.5
	Sedang	57	54.3	54.3	83.8
	Rendah	17	16.2	16.2	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

##### KP

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	5	4.8	4.8	4.8
	Sedang	86	81.9	81.9	86.7
	Rendah	14	13.3	13.3	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

##### SK

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	16	15.2	15.2	15.2
	Sedang	89	84.8	84.8	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

## 10. Hasil Uji Normalitas

### HASIL UJI NORMALITAS

#### NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		105
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.53775272
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.082
	Negative	-.058
Test Statistic		.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.082 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.



## 11. Hasil Uji Linieritas

### HASIL UJI LINIERITAS

#### Means

#### TURNOVER\_INTENTION \* KESEMPATAN\_PROMOSI

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TURNOVER_INTENTION * KESEMPATAN_PROMOSI	Between Groups	(Combined)	42.122	8	5.265	18.534	.000
		Linearity	33.443	1	33.443	117.723	.000
		Deviation from Linearity	8.679	7	1.240	4.364	.000
	Within Groups		27.272	96	.284		
	Total		69.393	104			

#### TURNOVER\_INTENTION \* STRES\_KERJA

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TURNOVER_INTENTION * STRES_KERJA	Between Groups	(Combined)	31.893	15	2.126	5.046	.000
		Linearity	26.480	1	26.480	62.846	.000
		Deviation from Linearity	5.413	14	.387	.918	.543
	Within Groups		37.500	89	.421		
	Total		69.393	104			

## 12. Uji Multikolinieritas

### HASIL UJI MULTIKOLINIERITAS

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.323	.507		6.547	.000		
KESEMPATAN_PROMOSI	-.608	.092	-.509	-6.599	.000	.713	1.403
STRES_KERJA	.444	.100	.345	4.464	.000	.713	1.403

a. Dependent Variable: TURNOVER\_INTENTION

## 13. Heteroskedastisitas

### HASIL UJI HETEROSKESDASTISITAS

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.167	.271		.618	.538
KESEMPATAN_PROMOSI	.057	.049	.135	1.156	.250
STRES_KERJA	.032	.053	.070	.598	.551

a. Dependent Variable: ABS\_RES

## 14. Hasil Uji Regresi

### HASIL UJI REGRESI

#### Regression

Variables Entered/Removed <sup>a</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	STATUS, JENIS_KELAMIN, USIA, PENDIDIKAN <sup>b</sup>	.	Enter
2	KESEMPATAN_PROMOSI <sup>b</sup>	.	Enter
3	STRES_KERJA <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: TURNOVER\_INTENTION

b. All requested variables entered.

Model Summary									
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	.188 <sup>a</sup>	.036	-.003	.81810	.036	.921	4	100	.455
2	.707 <sup>b</sup>	.501	.475	.59169	.465	92.169	1	99	.000
3	.760 <sup>c</sup>	.578	.552	.54648	.078	18.061	1	98	.000

a. Predictors: (Constant), STATUS, JENIS\_KELAMIN, USIA, PENDIDIKAN

b. Predictors: (Constant), STATUS, JENIS\_KELAMIN, USIA, PENDIDIKAN, KESEMPATAN\_PROMOSI

c. Predictors: (Constant), STATUS, JENIS\_KELAMIN, USIA, PENDIDIKAN, KESEMPATAN\_PROMOSI, STRES\_KERJA

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.465	4	.616	.921	.455 <sup>b</sup>
	Residual	66.929	100	.669		
	Total	69.393	104			
2	Regression	34.733	5	6.947	19.842	.000 <sup>c</sup>
	Residual	34.660	99	.350		
	Total	69.393	104			
3	Regression	40.127	6	6.688	22.395	.000 <sup>d</sup>
	Residual	29.266	98	.299		
	Total	69.393	104			

a. Dependent Variable: TURNOVER\_INTENTION

b. Predictors: (Constant), STATUS, JENIS\_KELAMIN, USIA, PENDIDIKAN

c. Predictors: (Constant), STATUS, JENIS\_KELAMIN, USIA, PENDIDIKAN, KESEMPATAN\_PROMOSI

d. Predictors: (Constant), STATUS, JENIS\_KELAMIN, USIA, PENDIDIKAN, KESEMPATAN\_PROMOSI, STRES\_KERJA

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.191	.465		4.709	.000
	JENIS_KELAMIN	.057	.187	.031	.302	.763
	USIA	.167	.160	.135	1.046	.298
	PENDIDIKAN	.071	.135	.068	.523	.602
	STATUS	-.307	.234	-.142	-1.311	.193
2	(Constant)	5.101	.453		11.262	.000
	JENIS_KELAMIN	-.052	.136	-.029	-.386	.701
	USIA	.154	.115	.125	1.335	.185
	PENDIDIKAN	.014	.098	.013	.142	.888
	STATUS	-.071	.171	-.033	-.415	.679

	KESEMPATAN_PROM OSI	-.824	.086	-.690	-9.600	.000
3	(Constant)	3.472	.567		6.121	.000
	JENIS_KELAMIN	-.058	.126	-.032	-.459	.647
	USIA	.111	.107	.090	1.035	.303
	PENDIDIKAN	.007	.091	.007	.076	.939
	STATUS	-.129	.159	-.060	-.809	.420
	KESEMPATAN_PROM OSI	-.606	.094	-.507	-6.417	.000
	STRES_KERJA	.434	.102	.336	4.250	.000

a. Dependent Variable: TURNOVER\_INTENTION

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	STATUS, JENIS_KELAMIN, USIA, PENDIDIKAN <sup>b</sup>	.	Enter
2	STRES_KERJA <sup>b</sup>	.	Enter
3	KESEMPATAN_PROMOSI <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: TURNOVER\_INTENTION

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

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	.188 <sup>a</sup>	.036	-.003	.81810	.036	.921	4	100	.455
2	.633 <sup>b</sup>	.401	.371	.64795	.366	60.414	1	99	.000
3	.760 <sup>c</sup>	.578	.552	.54648	.177	41.180	1	98	.000

- a. Predictors: (Constant), STATUS, JENIS\_KELAMIN, USIA, PENDIDIKAN
- b. Predictors: (Constant), STATUS, JENIS\_KELAMIN, USIA, PENDIDIKAN, STRES\_KERJA
- c. Predictors: (Constant), STATUS, JENIS\_KELAMIN, USIA, PENDIDIKAN, STRES\_KERJA, KESEMPATAN\_PROMOSI

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.465	4	.616	.921	.455 <sup>b</sup>
	Residual	66.929	100	.669		
	Total	69.393	104			
2	Regression	27.829	5	5.566	13.257	.000 <sup>c</sup>
	Residual	41.564	99	.420		
	Total	69.393	104			
3	Regression	40.127	6	6.688	22.395	.000 <sup>d</sup>
	Residual	29.266	98	.299		
	Total	69.393	104			

- a. Dependent Variable: TURNOVER\_INTENTION
- b. Predictors: (Constant), STATUS, JENIS\_KELAMIN, USIA, PENDIDIKAN
- c. Predictors: (Constant), STATUS, JENIS\_KELAMIN, USIA, PENDIDIKAN, STRES\_KERJA
- d. Predictors: (Constant), STATUS, JENIS\_KELAMIN, USIA, PENDIDIKAN, STRES\_KERJA, KESEMPATAN\_PROMOSI

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.191	.465		4.709	.000
	JENIS_KELAMIN	.057	.187	.031	.302	.763
	USIA	.167	.160	.135	1.046	.298
	PENDIDIKAN	.071	.135	.068	.523	.602
	STATUS	-.307	.234	-.142	-1.311	.193
2	(Constant)	.628	.420		1.496	.138
	JENIS_KELAMIN	-.005	.149	-.003	-.036	.971
	USIA	.082	.127	.066	.647	.519
	PENDIDIKAN	.031	.107	.030	.285	.776
	STATUS	-.298	.186	-.138	-1.606	.112
	STRES_KERJA	.789	.102	.612	7.773	.000
3	(Constant)	3.472	.567		6.121	.000
	JENIS_KELAMIN	-.058	.126	-.032	-.459	.647
	USIA	.111	.107	.090	1.035	.303
	PENDIDIKAN	.007	.091	.007	.076	.939
	STATUS	-.129	.159	-.060	-.809	.420
	STRES_KERJA	.434	.102	.336	4.250	.000
	KESEMPATAN_PROM OSI	-.606	.094	-.507	-6.417	.000

a. Dependent Variable: TURNOVER\_INTENTION