



PENGARUH STRES KERJA, PROMOSI JABATAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA PT. MARUKI INTERNASIONAL INDONESIA

Amir¹, Akhmad Djafar²
UIN Alauddin Makassar

ABSTRAK

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 262 karyawan PT. Maruki Internasional Indonesia, dengan sampel sebanyak 158 orang. metode pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan tehnik *random sampling*. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa stres kerja, promosi jabatan dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention*. stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, promosi jabatan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dan komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

ABSTRACT

This research is a quantitative study with an associative approach. The population in this study were 262 employees of PT. Maruki Internasional Indonesia, with a sample of 158 people. The sample selection method in this study used a random sampling technique. The data analysis techniques used were multiple linear regression analysis methods. The results of hypothesis testing show that job stress, job promotion, and organizational commitment have a simultaneous effect on turnover intention, work stress has a positive and significant effect on turnover intention, job promotion has a negative and significant effect on turnover intention and organizational commitment has a negative and significant effect on turnover intention.

Keywords : work stress, promotion, organizational commitment, turnover intention

PENDAHULUAN

Menurut Hasibuan MSDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja yang berada diperusahaan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan



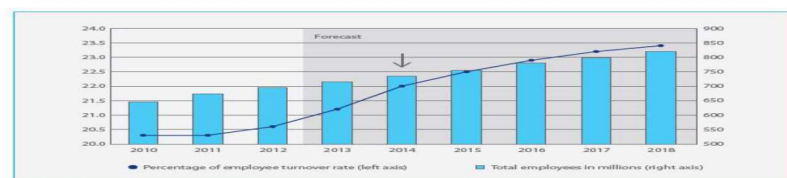
meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan.

Sering kurang dipahami bahwa dalam arti yang sesungguhnya, setiap pejabat pimpinan dalam suatu organisasi merupakan manajer sumber daya manusia. Artinya, “para manajer ikut dan harus terlibat dalam mengambil berbagai langkah dan kegiatan manajemen sumber daya manusia, mulai dari perencanaan ketenagakerjaan hingga pemensiunan pegawai.”

Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang penting, karena manusia merupakan sumber daya yang selalu dibutuhkan dalam proses produksi barang maupun jasa. Manajemen sumber daya manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin, dan bukan menjadi sumber daya bisnis. Salah satu permasalahan sumber daya manusia yang berkaitan dengan tenaga kerja di perusahaan yaitu masalah *turnover intention* karyawan. *Turnover Intention* “adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri”. terjadinya *turnover* merupakan suatu hal yang tidak dikehendaki oleh perusahaan *turnover* biasa terjadi karena keigian karyawan itu sendiri, pensiun dan faktor lain. Terjadinya *turnover* mengakibatkan kerugian perusahaan baik dari segi biaya, waktu maupun sumber daya yang digunakan.

Turnover intention pada kenyataannya disebabkan oleh beberapa faktor, sedikit diantaranya adalah faktor mengenai stres kerja, promosi jabatan dan komitmen organisasi. Dalam beberapa penelitian sebelumnya Lum et al, disimpulkan bahwa intensi *turnover* merupakan sebuah jalan akhir dari kebuntuan solusi atas masalah yang dialami oleh karyawan berkaitan dengan pekerjaan yang dilakoninya. Masalah ini berakar pada beban kerja yang berlebihan yang dilakukan oleh karyawan.

Menurut defenisi WHO, “stres pekerjaan adalah tanggapan orang-orang pada saat tuntutan dan tekanan kerja tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan mereka dalam mengatasinya”. Berdasarkan teori stres umum atau teori stres integratif yang meliputi proses subyektif pekerja dan sumber lingkungan objektif atau eksternal, dibangun premis bahwa individu pada prinsipnya akan berusaha untuk menghadapi, memperbarui, dan meningkatkan sumber daya mereka. Ketika mereka tidak dapat melakukannya maka mereka mengalami stres.



Gambar 1. Grafik Trend *Turnover* di Dunia (2010-2018)



Dari data di atas, dapat disimpulkan bahwa pada tahun 2010-2018 tingkat *turnover* di dunia mengalami peningkatan yang cukup signifikan setiap tahunnya. Pekerja di seluruh dunia mulai mencari peluang pekerjaan baru seiring kembalinya pertumbuhan dan pasar tenaga kerja yang mulai meningkat. Tingkat *turnover* karyawan secara global yang paling tajam terjadi pada tahun 2014, dengan pertumbuhan terbesar terjadi pada tahun tersebut. Selain itu, rata-rata rasio *turnover* dalam waktu lima tahun ke depan akan meningkat menjadi 23,4% dan *turnover* akan meningkat lebih cepat di negara berkembang daripada di negara maju. Laporan Hasil Survei Hay Group, 2014.

Turnover intention mesti dipandang dan disikapi sebagai suatu fenomena dan perilaku manusia yang penting dalam kehidupan organisasi dari sudut pandang individu maupun sosial, khususnya dalam kaitannya dengan stres kerja, promosi jabatan dan komitmen organisasi mengingat bahwa stres kerja memberikan dampak negatif baik bagi individu karyawan maupun organisasi secara keseluruhan. Dengan adanya stres kerja yang tinggi, tidak adanya promosi jabatan dan kurangnya komitmen organisasi karyawan dapat menyebabkan tingkat keinginan berpindah karyawan tersebut akan mempunyai dampak yang cukup signifikan bagi perusahaan. Jika suatu perusahaan tidak memerhatikan hal ini secara serius maka perusahaan harus menyiapkan solusi lain agar *turnover* tidak benar-benar terjadi.

Tabel 1.1

Kasus Turnover Karyawan PT. Maruki Internasional Indonesia

DATA JUMLAH KARYAWAN TIAP BULAN TAHUN 2016				
NO	BULAN	RE-SIGN	JUMLAH KARYAWAN	TOTAL SELURUH KARYAWAN
1	Januari	2	541	539
2	Februari	5	539	534
3	Maret	3	534	531
4	April	15	531	576
5	Mei	3	516	513
6	Juni	2	513	577
7	Juli	3	511	508
8	Agustus	3	508	505
9	September	0	505	505
10	Oktober	0	505	505
11	November	0	505	505
12	Desember	0	505	505
	Total	36		



DATA JUMLAH KARYAWAN TIAP BULAN TAHUN 2017				
NO	BULAN	RESIGN	JUMLAH KARYAWAN	TOTAL SELURUH KARYAWAN
1	Januari	3	505	502
2	Februari	3	502	499
3	Maret	2	499	497
4	April	1	497	496
5	Mei	2	496	494
6	Juni	1	494	493
7	Juli	2	493	491
8	Agustus	1	491	490
9	September	3	490	487
10	Oktober	2	487	485
11	November	2	485	483
12	Desember	0	483	483
Total		22		
DATA JUMLAH KARYAWAN TIAP BULAN TAHUN 2018				
NO	BULAN	RESIGN	JUMLAH KARYAWAN	TOTAL SELURUH KARYAWAN
1	Januari	1	483	482
2	Februari	0	482	482
3	Maret	2	482	480
4	April	1	480	479
5	Mei	126	479	353
6	Juni	25	353	328
7	Juli	78	328	250
8	Agustus	0	250	250
9	September	0	250	250
10	Oktober	0	250	250
11	November	0	250	250
12	Desember	2	250	248
Total		235		

Sumber: Bagian Umum PT. Maruki Internasional Indonesia

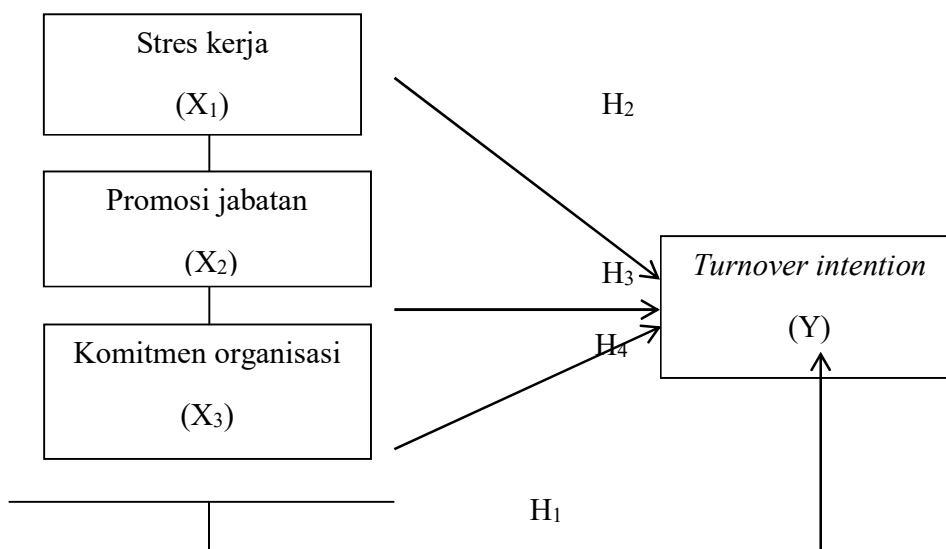
Dari tabel diatas kita dapat melihat bahwa PT. Maruki Internasional Indonesia, diperhadapkan dengan fenomena *turnover* karyawan. Dalam kurun waktu 3 tahun terakhir, perusahaan yang bergerak di bidang produksi *furniture* untuk budaya masyarakat Jepang. Telah terjadi fenomena *turnover* sebanyak 293 kasus. 36 kasus *turnover* di tahun 2016, 22 kasus di tahun 2017 dan yang paling tinggi adalah di tahun 2018 yaitu sebanyak 235 kasus. Angka ini berbanding terbalik dengan data penerimaan karyawan baru dari tiap tahun yang sama. Jumlah karyawan yang masuk tidak ada dalam tiga tahun terakhir sampai saat ini.

Kenaikan jumlah *turnover* karyawan pada PT. Maruki Intrenasional Indonesia disebabkan beberapa faktor diantaranya yaitu: tingginya stres kerja, stres kerja yang dialami karyawan pada PT. Maruki Internasional Indonesia terjadi karena tingginya beban kerja yang dikerjakan, dan terbatasnya waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut serta komunikasi yang terjalin antar karyawan kurang baik. dengan adanya tingkat stres yang tinggi dapat menyebabkan beberapa konsekuensi negatif seperti absensi yang meningkat, kinerja yang buruk, kecelakaan industri dan cedera. Karena tingkat stres meningkat karyawan memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan tersebut. Selain stres kerja yang menyebabkan meningkatnya *turnover intention* karyawan, promosi jabatan juga sebagai faktor yang berpengaruh terhadap meningkatnya jumlah *turn over intention*. Kesempatan untuk dipromosikan relatif kecil akan menyebabkan semangat kerja, disiplin kerja, dan prestasi kerja karyawan akan menurun. karena sedikitnya peluang promosi jabatan yang diberikan kepada karyawan dari pihak perusahaan.

Bukan hanya stres kerja dan promosi jabatan yang menjadi faktor penyebab banyaknya karyawan yang mengalami *turnover*, akan tetapi komitmen organisasi juga



termasuk faktor yang berpengaruh dalam *turnover intention* karyawan pada PT. Maruki Internasional Indonesia rendahnya komitmen organisasi ditandai dengan performa yang kurang baik karena dalam bekerja karyawan tidak selalu penuh konsentrasi. Karyawan tidak begitu bersemangat dalam melakukan hal-hal yang berhubungan dengan tugas-tugasnya serta tidak menunjukkan antusiasme terhadap pekerjaan dan organisasi. hal ini terjadi karena karyawan merasa tidak dilibatkan dalam hal pengambilan keputusan dan tidak dilibatkannya seorang karyawan dalam organisasi.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

METODOLOGI

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Sugiyono mendeskripsikan penelitian kuantitatif sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini dilakukan pada PT. Maruki Internasional Indonesia yang terletak di Jl. Kapasa Raya, Biringkanaya, Tamalalanrea, Makassar. dan dilakukan selama 2 (dua) bulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Maruki Internasional Indonesia dengan jumlah 262. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel *random sampling*.

HASIL



Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana alat ukur yang digunakan dapat diukur kejadian/gejala yang akan diukur. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir pernyataan atau indikator tersebut dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (pada taraf signifikan 5%) maka pernyataan tersebut dikatakan valid.

Pengujian validitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas

No	Variabel X_1	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Stress Kerja (X_1)	X1.P1	0,438	0,131	Valid
	X1.P2	0,622	0,131	Valid
	X1.P3	0,621	0,131	Valid
	X1.P4	0,599	0,131	Valid
	X1.P5	0,572	0,131	Valid
	X1.P6	0,542	0,131	Valid
Promosi Jabatan (X_2)	Variabel X_2	Rhitung	Rtabel	Keterangan
	X2.P1	0,718	0,131	Valid
	X2.P2	0,596	0,131	Valid
	X2.P3	0,543	0,131	Valid
	X2.P4	0,726	0,131	Valid
	X2.P5	0,526	0,131	Valid
Komitmen Organisasi (X_3)	X2.P6	0,691	0,131	Valid
	Variabel X_3	Rhitung	Rtabel	Keterangan
	X3.P1	0,800	0,131	Valid
	X3.P2	0,774	0,131	Valid
	X3.P3	0,729	0,131	Valid
	X3.P4	0,825	0,131	Valid
	X3.P5	0,718	0,131	Valid
	X3.P6	0,246	0,131	Valid
X3.P7	0,739	0,131	Valid	
Turnover Intention (Y)	X3.P8	0,639	0,131	Valid
	Variabel Y	r hitung	r tabel	Keterangan
	Y.P1	0,372	0,131	Valid
	Y.P2	0,450	0,131	Valid
	Y.P3	0,363	0,131	Valid
	Y.P4	0,466	0,131	Valid
	Y.P5	0,107	0,131	Valid
	Y.P6	0,988	0,131	Valid

Sumber: data diolah (output spss 24), 2019

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan variabel stres kerja memiliki *corrected total correlation* (r -hitung $>$ r -tabel) yaitu pada taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,05\%$) dan $n = 158$. Oleh karena itu nilai r -tabel 0,131 membuktikan bahwa seluruh item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan valid untuk digunakan sebagai instrumen penelitian dan pernyataan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

Uji Realibilitas

Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara *one shot* atau sekali pengukuran saja. Disini pengukuran hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pernyataan lain atau mengukur realibilitas dengan uji statistik *cronbach alpha*. Suatu variabel dikatakan realible jika nilai cronbach alpha $>$ 0,6 hasil pengujian realibilitas untuk masing-masing variabel pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6
Hasil Pengujian Realibilitas



Variabel	Cronbach's alpha	N of item
Stres Kerja	0,679	6
Promosi Jabatan	0,691	6
Komitmen Organisasi	0,847	8
Turnover Intention	0,700	6

Sumber: data diolah (output spss 24), 2019

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa semua variabel yang ditanyakan realibel karena telah melewati batas koefisien realibilitas (0,60) sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

Tabel 4.7
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		158
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.94338816
Most Extreme Differences	Absolute	.053
	Positive	.035
	Negative	-.053
Test Statistic		.053
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: data diolah (output spss 24), 2019

Hasil dari ujinormalitas dari tabel diatas menunjukkan bahwa semua data berdistribusi secara normal, karena dapat dilihat bahwa hasil uji menunjukkan angka probabilitas $0,20 > 0,05$ maka data dinyatakan berdistribusi normal. Kesimpulannya model regresi memenuhi asumsi Normalitas.

b. Uji Autokorelasi

Model	R	Hasil Uji Autokorelasi			
		R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.400a	.160	.144	953	1.848

a. Predictors: (constant), KOMITMEN_ORGANISASI, STRES_KERJA, PROMOSI_JABATAN

b. Dependent variable: TURNOVER_INTENTION

Sumber: data diolah (output spss 24), 2019



Pada tabel menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson (DW) yang diperoleh sebesar 1,848 Nilai tersebut berada di antara -2 sampai + 2. Maka dapat dikatakan model regresi tidak menunjukkan adanya autokorelasi karena tidak menyimpang dari asumsi autokorelasi.

c. Uji Multikolinearitas

		coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig	Tolerance	Vif
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(constant)	12.988	1.4880		8.776	.000		
	Stres_Kerja	.179	.046	.290	3.881	.000	.978	1.023
	Promosi_Jabatan	-.102	.038	-.206	-2.690	.008	.928	1.078
	Komitmen_Organisasi	-.045	.020	-.174	-2.279	.024	.930	1.075

Sumber: data diolah (output spss 24), 2019

Tabel ini menunjukkan hasil uji multikolinieritas, dapat dilihat pada Tabel *coefficients* kolom *tolerance* dan VIF dapat dilihat di atas. Nilai VIF untuk variabel stres kerja yaitu 1,023 dengan *tolerance* .978, nilai VIF untuk variabel promosi jabatan 1,078 dengan *tolerance* .928, nilai VIF untuk variabel komitmen organisasi 1,075 dengan *tolerance* .930. Karena nilai *tolerance* dari ketiga variabel > 0,10 dan VIF dari ketiga Variabel < dari 10 maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas pada ketiga variabel tersebut. Berdasarkan syarat asumsi klasik regresi linier, bahwa model regresi linier yang baik adalah terbebas dari adanya multikolinieritas. Dengan demikian, model di atas telah terbebas dari multikolinieritas.

d. Uji Heterokedastisitas

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.364	.861		.423	.673
	Stres_Kerja	-.033	.027	-.100	-1.240	.217
	Promosi_Jabatan	.021	.022	.079	.950	.343
	Komitmen_Organisasi	.007	.011	.049	.587	.558

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: data diolah (output spss 24), 2019

Tabel ini menunjukkan Variabel stres kerja dengan signifikan 0.217 tingkat signifikannya di atas 0,05 Variabel promosi jabatan dengan signifikan 0.343 tingkat signifikannya di atas 0,05, Variabel komitmen organisasi dengan signifikan 0.558 tingkat signifikannya di atas 0,05, maka model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

a. Linear regretion

Hasil Pengujian Regresi



Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.988	1.480		8.776	.000
	Stres_Kerja	.179	.046	.290	3.881	.000
	Promosi_Jabatan	-.102	.038	-.206	-2.690	.008
	Komitmen_Organisasi	-.045	.020	-.174	-2.279	.024

a. Dependent Variable: TURNOVER_INTENTION

Sumber: Data diolah (output spss 24), 2019

Berdasarkan tabel ini maka persamaan regresi linear sebagai berikut:

$$Y = 12,988 + 0,179 X_1 - 0,102 X_2 - 0,045 X_3$$

Hasil dari analisis tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 12,988 angka tersebut menunjukkan bahwa jika Stres Kerja, Promosi jabatan, Komitmen Organisasi, konstan atau tidak mengalami perubahan maka *turnover intention* sebesar 12,988
- 2) Stres kerja (X1) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,179. hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan stres kerjaa maka *turnover intention* karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,179
- 3) Promosi jabatan (X2) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,102. hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan promosi jabatan maka *turnover intention* karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,102
- 4) Komitmen organisasi (X3) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,045. hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan komitmen organisasi, terhadap *turnover intention* karyawan akan mengalami penurunan 0,045

b. Koefisien Determinasi (R²)

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.400 ^a	.160	.144	.953

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN_ORGANISASI, STRES_KERJA, PROMOSI_JABATAN

Sumber: data diolah (output spss 24), 2019

Berdasarkan tabel besarnya R square adalah 0,160 hal ini berarti 16,0% variabel *turnover intention* dapat dijelaskan dari ketiga variabel stres kerja, promosi jabatan dan komitmen organisasi sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini.

c. Uji F (Simultan)

Hasil Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------



Regression	26.627	3	8.876	9.782	.000 ^b
Residual	139.727	154	.907		
Total	166.354	157			

a. Dependent Variable: TURNOVER_INTENTION

b. Predictors: (Constant), KOMITMEN_ORGANISASI, STRES_KERJA, PROMOSI_JABATAN

Sumber: data diolah (output spss 24), 2019

Tabel anova atau uji F di dapat nilai F hitung sebesar 9,782 nilai ini lebih besar dari F tabel yaitu 2,66 atau $F_{hitung} 9,782 > F_{tabel} 2,66$ dengan probabilitas 0,000. Karena nilai probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi *turnover intention* atau dapat dikatakan bahwa ketiga variabel stres kerja, promosi jabatan dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Maruki Internasional Indonesia.

d. Uji t (Secara Parsial)

Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.988	1.480		8.776	.000
	Stres_Kerja	.179	.046	.290	3.881	.000
	Promosi_Jabatan	-.102	.038	-.206	-2.690	.008
	Komitmen_Organisasi	-.045	.020	-.174	-2.279	.024

a. Dependent Variable: Turnover_Intention

Sumber: data diolah (output spss 24), 2019

Berdasarkan tabel hasil *output SPSS* diatas kita dapat melihat dimana nilai t_{hitung} variabel (X1) lebih besar daripada nilai t_{tabel} ($3,881 > 1,654$) dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0.000, dan t_{hitung} variabel (X2) lebih besar dari pada nilai t_{tabel} $2,690 > 1,654$ tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0.008, dan t_{hitung} variabel (X3) lebih besar dari pada nilai t_{tabel} $2,279 > 1,654$ tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,024. Berdasarkan cara pengambilan keputusan uji parsial dalam analisis regresi dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Variabel stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*
- 2) Variabel promosi jabatan secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*
- 3) Variabel komitmen organisasi secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*

Hasil Penelitian

1. Pengaruh Stres Kerja, Promosi Jabatan dan Komitmen Organisasi secara simultan terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil analisis dari uji ANOVA atau uji F di dapat nilai F_{hitung} sebesar 9,782 nilai ini lebih besar dari nilai F_{Tabel} yaitu 2,66 dengan probabilitas 0,000. karena nilai probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk



memprediksi *turnover intention* atau dapat dikatakan bahwa ketiga variabel bebas stres kerja, promosi jabatan, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* secara simultan pada PT. Maruki Internasional Indonesia.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Nyoman Yani Sri Lestari dengan judul “pengaruh stres kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan terhadap *turnover intention*” Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

2. Pengaruh Promosi Jabatan (X₂) terhadap Turnover Intention Karyawan (Y)

Dilihat dari tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0.008 yang artinya bahwa promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. dan dilihat dari angka t_{hitung} yaitu -2,690 ini berarti bahwa promosi jabatan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. hasil ini menunjukkan bahwa H₃ diterima.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Laksono Kurniadi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Promosi Jabatan memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*, (2) Stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*, (3) Promosi jabatan tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen karyawan, (4) Stres Kerja memiliki pengaruh negatif terhadap komitmen karyawan, (5) Komitmen tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan, (6) Promosi jabatan tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan melalui komitmen sebagai variabel *intervening*, (7) Stres kerja tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan melalui komitmen sebagai variabel *intervening*.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi (X₃) terhadap Turnover Intention (Y)

Dilihat dari tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0.024 yang artinya bahwa komitmen organisai berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. dan dilihat dari angka t_{hitung} yaitu 2,279 ini berarti bahwa komitmen organisai berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hasil ini menunjukkan bahwa H₄ diterima.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rita Andini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan gaji berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* dan komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

REFERENSI

- Aa Ayu Chandra Tri Bhuana Dewi, Dkk. *Pengaruh Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangu Bali Utama Denpasar*
Adam Tirtaputra, *Persepsi Terhadap Beban Kerja Dengan Turnover Intention Pada Karyawan*
Agung Aws Waspo. *Pengaruh Job Satisfaction, Job Stres Terhadap Turnover Intention.*
Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia



- Firda Widiawati, *Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt Geogiven Visi Mandiri Semarang*
- Hammam Zaki, *Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt. Adira Quantum Multifinance Cabang Pekanbaru.*
- Laksmi Sito Dwirvianti, Dkk. *Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turn Over Intention Karyawan Pada Pt. XI Axiata Tbk Jakarta.*
- Laksono Kurniadi, *Pengaruh Promosi Jabatan Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Melalui Komitmen Sebagai Variabel Intervening Pada Perawat di RS. Panti Nugroho Pakem Sleman*
- Lijan Poltak Sinambela. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta:Pt. Bumi Aksara, 2016).
- Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi Peneliti Tindakan, Penelitian Evaluasi* (Bandung: Alfabeta, 2018)
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*
- Stefanie Martha Trimurti Wonowijoyo, *Pengaruh Organizational Commitment Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Di Pt. Kediri Matahari Corn Mills.* AGORA Vol. 6, No. 1, (2018)
- Titis Satwari, *Pengaruh komitmen organisasional terhadap turnover intention, jurnal administrasi bisnis (JAB) Vol. 40 No.2 November 2016*
- Saaty, Thomas L. (2002). *Hard Mathematics Applied to Soft Decisions* dalam Indonesian Symposium Analytic Hierarchy Process II Teknik Industri Universitas Kristen Petra Surabaya, Tidak Dipublikasikan, Surabaya: Universitas Kristen Petra.
- Smeru, (2001). *Regional Autonomy and The Business Climate: Three Kabupaten Case Studies from North Sumatran, Jakarta.*
- Tambunan, Tulus. 2006. *Iklim Investasi di Indonesia: Masalah, Tantangan, dan Potensi.* Kadin Indonesia-Jetro.
- Williamson, Mont dan Qudri dalam Brahmantio. 2001. *Desentralisasi Fiskal dan Implikasinya Terhadap Kondusifitas Iklim Usaha Daerah Kota dan Kabupaten di Indonesia: Laporan Penelitian.* Jakarta: Center for Economic and Social Studies (Cess).