PENGARUH STRES KERJA DAN KESEMPATAN PROMOSI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA CV. ANISA FADLY KABUPATEN PADANG PARIAMAN

M. Rifky Akbar, Riri Mayliza

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “KBP”

ririmayliza@akbpstie.ac.id

m.rifkyakbar@gmail.com

ABSTRACT

The research aimed to know the impact of job stress and promotion opportunity on turnover intention of CV. Anisa Fadly Kabupaten Padang Pariaman. This research was a sampling research used 49 respondents and sample saturated method. The data of research were collected by questionnaire, while the data analysis used multiple regression analysis. The result showed that job stress variable has positive ($10,872 > 1,67655$) and significant ($0,000 < 0,05$) affect to turnover intention. The variable promotion opportunity has negative ($-0,17 < 1,67655$) and insignificant ($0,986 > 0,05$) affect to turnover intention. From this research obtained R value of 0,717, it means that 71,7% turnover intention variable can be explained by independent variable that is job stress and promotion opportunity and the rest that is equal to 28,3% explained by variables other then equation.

Keywords : Job stress, Promotion Opportunity, Turnover Intention

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai fungsi di dalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia sangat berfungsi bagi setiap perusahaan untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dari kemajuan ilmu manajemen yang lebih berfokus kepada pengaturan peranan sumber daya manusia di dalam organisasi. Sekarang ini dituntut sumber daya manusia yang kompeten yang memiliki motivasi dan pengalaman kerja yang terampil dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasi.

Sumber daya manusia dikelola untuk menjadikannya aset yang paling berharga bagi perusahaan bukanlah hal yang mudah. Banyak masalah-masalah pengelolaan SDM ditemukan pada praktiknya, salah satu permasalahan yang banyak ditemukan hampir disetiap perusahaan adalah berkaitan dengan *turnover* atau tingkat keluar masuknya karyawan di perusahaan. Permasalahan ini secara terus menerus dapat

menimbulkan masalah baru yang disebut dengan *turnover intention* atau kecenderungan keluar masuknya karyawan pada suatu perusahaan.

Menurut Syahronica, Hakam, & Ruhana (2015), *turnover intention* adalah suatu keinginan yang timbul dari diri karyawan untuk segera meninggalkan perusahaan secara sukarela, keinginan ini dipicu oleh berbagai faktor, seperti ingin mendapatkan kompensasi yang lebih, keinginan karena masalah keluarga, dan sebagainya. *Turnover intention* bisa jadi dilakukan secara sukarela atau pun tidak. Secara sukarela yaitu ketika ada niatan dari karyawan untuk merencanakan keluar dari organisasinya dengan tujuan untuk memilih berkarir di perusahaan lain. Hal ini biasanya terjadi karena karyawan memiliki pilihan alternatif terbaik untuk masa depannya. Sedangkan yang bukan sukarela adalah ketika organisasi tidak puas dengan kinerja karyawannya dan memutuskan untuk memberhentikannya.

Ada banyak variabel yang menjelaskan terjadinya *turnover intention* di suatu perusahaan, salah satu faktor pendorong terjadinya *turnover intention* adalah stres kerja, dengan kondisi seperti beban kerja yang terlalu berat, waktu kerja yang mendesak dan berlebih, sehingga dapat mendorong munculnya stres kerja pada karyawan. Setelah penulis melakukan observasi, adanya beban kerja yang cukup tinggi dan waktu kerja yang melebihi standar jam kerja membuat karyawan CV. Anisa Fadly merasa terbebani dengan hal tersebut yang menyebabkan terjadinya *turnover intention* setiap tahunnya. CV. Anisa Fadly tidak setiap bulannya mendapatkan proyek dari pemerintah dan terkadang ada proyek yang berada diluar daerah atau jauh dari tempat tinggal karyawan, hal ini mendorong terjadi stres kerja dimana karyawan yang telah memiliki keluarga harus beralih profesi dan mencari pekerjaan lain apabila proyek tidak ada dalam jangka waktu yang lama.

Selanjutnya, variabel lain yang juga berkaitan pengaruhnya terhadap *turnover intention* adalah kesempatan promosi. Kesempatan promosi merupakan suatu kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk jabatan dan posisi yang lebih tinggi dari posisi sebelumnya dengan diikuti tanggung jawab yang tinggi juga. Setelah penulis melakukan observasi pada CV. Anisa Fadly, didapat dari informasi yang bersumber dari karyawan, bahwa tingkat promosi yang terjadi terbilang rendah. Sebagian pemimpin CV. Anisa Fadly dari tingkat pelaksana, juru ukur, juru hitung, admin dan keuangan, dan logistik di dapat melalui rekrutmen dari luar perusahaan karena jabatan-jabatan tersebut harus sesuai dengan tingkat pendidikan dan keahlian yang bergerak dalam bidang yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan, adapun keahlian yang dimiliki kebanyakan dari mahasiswa lulusan dari bidang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan dan hanya karyawan yang telah lama bekerja yang mendapatkan kesempatan promosi. Kebanyakan karyawan yang keluar dari CV. Anisa Fadly ini memilih alasan yaitu untuk mendapatkan pertumbuhan karir yang lebih baik dan kesempatan promosi di tempat kerja lain.

Melihat adanya peluang karir di luar organisasi dan kurangnya kesempatan kemajuan karir di dalam organisasi saat ini, meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasinya. Apabila kurangnya kesempatan promosi menjadi faktor yang paling memengaruhi terjadinya *turnover intention* karyawan. Kotrak kerja di CV. Anisa Fadly tidak belangsung lama atau dalam jangka waktu tertentu, apabila

perusahaan mendapatkan proyek dari pihak tertentu, maka karyawan dapat melakukan pekerjaannya.

Pada tabel berikut ini memaparkan tingkat persentase *turnover* karyawan CV. Anisa Fadly.

Tabel 1
Data *Turnover* Karyawan CV. Anisa Fadly Tahun 2013 – 2017

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Keluar	% Karyawan Keluar
2013	76	10	13.16 %
2014	79	6	7.6 %
2015	69	13	18.9 %
2016	58	16	27.6 %
2017	49	17	34.7 %

Sumber : Data CV. Anisa Fadly 2017

Dari data diatas terjadi peningkatan *turnover* karyawan pada CV. Anisa Fadly yang terjadi setiap tahunnya. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian di CV. Anisa Fadly karena tingkat *turnover intention* sangat tinggi setiap tahunnya. Apakah stress kerja dan kesempatan promosi berpengaruh terhadap keluarnya karyawan. Sehingga alasan tersebut penulis memilih judul “Pengaruh Stres Kerja dan Kesempatan Promosi terhadap *Turnover Intention* pada CV. Anisa Fadly”

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian pengaruh stres kerja dan kesempatan promosi terhadap *turnover intention* adalah sebagai berikut :

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada CV. Anisa Fadly Kabupaten Padang Pariaman ?
2. Apakah kesempatan promosi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada CV. Anisa Fadly Padang Pariaman ?

TINJAUAN PUSTAKA

1. *Turnover Intention*

Pengertian *Turnover Intention*

Menurut Saeka & I Wayan Suana (2016), *turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan mencoba untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari sebelumnya

Indikator *Turnover Intention*

Menurut Nazenin & Palupiningdyah (2014), ada tiga indikator yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu:

1. Adanya niat untuk keluar
2. Pencarian pekerjaan

2. Stres Kerja

Pengertian Stres Kerja

Menurut Mahardiani & Pradhanawati (2013) Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan..

Indikator Stres Kerja

Menurut Hakim & Darmawati (2015), ada beberapa indikator dalam pengukuran stres kerja, yaitu:

1. Konflik Peran
2. Karakteristik Tugas
3. Beban Kerja

3. Kesempatan Promosi

Pengertian Kesempatan Promosi

Menurut Chairy & Octora (2013), mendefinisikan promosi sebagai proses perubahan dari satu pekerjaan kepekerjaan lain dalam wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi daripada dengan wewenang dan tanggung jawab yang ^{telah} diberikan kepada tenaga kerja pada waktu sebelumnya.

Indikator Kesempatan Promosi

Menurut Hakim & Darmawati (2015), ada lima indikator yang digunakan dalam mengukur kesempatan promosi, yaitu :

- 1) Promosi berdasarkan pengalaman kerja.
- 2) Promosi berdasarkan kompetensi.
- 3) Promosi berdasarkan loyalitas.
- 4) Promosi berdasarkan kesesuaian pendidikan.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Menurut Dewi, Bagia, & Susila (2014), stres kerja adalah ketegangan yang dialami karyawan karena adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Penelitian sejenis juga dilakukan oleh (Basri, 2017) dengan judul “Pengaruh stress kerja terhadap *Turnover Intention* melalui kepuasan kerja pada CV. Aneka Produksi”. Variabel yang digunakan adalah Variabel Dependen (Y): *Turnover Intention* dan Variable Independen (X): Stres Kerja dan Variabel Mediasi (M): Kepuasan Kerja. Hasil penelitian ini diketahui Stres Kerja berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada CV. Aneka Produksi.

Pengaruh Kesempatan Promosi Terhadap *Turnover Intention*

Menurut Chairy & Octora (2013), mendefinisikan promosi sebagai proses perubahan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain dalam wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi daripada dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada tenaga kerja pada waktu sebelumnya.

Penelitian sejenis juga dilakukan oleh (Hakim & Darmawati, 2015) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Dan Kesempatan Promosi Terhadap *Turnover Intention* pada Hotel Royal Ambarrukmo Yogyakarta”. Variabel digunakan adalah (Y): *Turnover Intention* dan Variabel (X1): Stres Kerja dan (X2) : Kesempatan Promosi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh positif

dan signifikan terhadap *turnover intention*, kesempatan promosi secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Royal Ambarukmo Hotel Yogyakarta.

Hipotesis

H1 : Diduga Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*

H2 : Diduga Kesempatan Promosi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah Penelitian Kuantitatif, penelitian kuantitatif yaitu salah satu metode penelitian dimana data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2015).

Objek atau Lokasi Penelitian

Objek penelitian merupakan lokasi dimana untuk mendapatkan sejumlah data yang akan dilakukan penelitian pada CV. Anisa Fadly Kabupaten Padang Pariaman yang beralamat di Desa Durian Gadang Kecamatan V Koto Kampung Dalam Kabupaten Padang Pariaman dijadikan sebagai objek dalam penelitian ini.

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Anisa Fadly Kabupaten Padang Pariaman yang berjumlah 49 orang, dimana disini akan menguji tentang pengaruh stres kerja dan kesempatan promosi terhadap *turnover intention*.

Sampel

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh dimana sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2015). Sampel yang digunakan sebanyak 49 karyawan pada CV. Anisa Fadly Kabupaten Padang Pariaman.

Teknik Pengumpulan Data

1. Kuisioner

Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi beberapa pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2015).

Tabel 2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Stres Kerja (X1)	Perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan	1. Konflik peran 2. Karakteristik Tugas 3. Beban Kerja
Kesempatan Promosi (X2)	Suatu proses pemindahan karyawan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi	1. Promosi berdasarkan pengalaman kerja 2. Promosi berdasarkan loyalitas 3. Promosi berdasarkan kompetensi 4. Promosi berdasarkan pendidikan
<i>Turnover Intention</i> (Y)	Keadaan dimana karyawan sebuah organisasi memiliki perencanaan untuk meninggalkan pekerjaannya, atau kondisi dimana organisasi memiliki rencana untuk memutus hubungan kerja dengan karyawannya	1. Adanya niat untuk keluar (<i>Intention to quit</i>) 2. Pencarian pekerjaan (<i>Job search</i>)

Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi (konten) dari suatu instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian (Sugiyono, 2015). Validitas suatu butir pertanyaan dapat dilihat dari output *Statistical Program For Social Science* (SPSS) pada pada tabel dengan judul *Item-Total Statistisc*. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai dari *Corrected Item-Total Correlation* > 0,30. Uji validitas sebaiknya dilakukan secara terpisah pada lembar kerja yang berbeda antara satu konstruk variabel dengan konstruk variabel yang lain sehingga dapat diketahui butir-butir pertanyaan variabel mana yang paling banyak tidak valid. Sehingga pengambilan keputusan adalah:

- a. Jika *Corrected Item-Total Correlation* > 0,30 ,maka dimensi tersebut valid
- b. Jika *Corrected Item-Total Correlation* < 0,30, maka dimensi tersebut tidak valid

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji terhadap instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2015). Uji reabilitas dapat dilakukan secara bersama – sama terhadap

seluruh butir pernyataan untuk lebih dari satu variabel, namun sebaiknya uji reliabilitas sebaliknya dilakukan pada masing – masing variabel pada lembar kerja yang berbeda sehingga dapat diketahui konstruk variabel mana yang tidak reliabel. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,06. Sehingga pengambilan keputusan adalah :

- Jika r Alpha positif, serta $r > 0,06$ maka dimensi tersebut reliabel.
- Jika r Alpha positif, serta $r \leq 0,06$ maka dimensi tersebut tidak reliabel.

3. Uji TCR (Tingkat Capaian Responden)

Menghitung nilai Tingkat Capaian Responden (TCR) masing-masing kategori dari data deskriptif variabel. Rumus uji TCR (Hanum et al., 2015):

$$TCR = \frac{RS}{n} \times 100\%$$

Keterangan :

TCR : Tingkat Capaian Responden

RS : Rata-rata skor jawaban sampel

n : nilai skor jawaban

Sugiyono (2013), mengemukakan Kriteria jawaban responden untuk Tingkat Capaian Responden (TCR) adalah sebagai berikut:

Tabel 3
Rentang Skala TCR

No	Angka	Keterangan
1	0% - 54.9%	Tidak Baik
2	55% - 64.9%	Kurang Baik
3	65% - 79.9%	Cukup Baik
4	80% - 89.9%	Baik
5	90% - 100%	Sangat Baik

Sumber: Hanum et al., (2015)

Uji asumsi klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian untuk mengkaji kenormalan variabel yang diteleti apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak (Sugiyono, 2015). Indikator yang digunakan Uji *kolmogrov-smirnov* dengan pedoman yaitu:

- Jika nilai signifikansi > 0,05.,maka berdistribusi normal
- Jika nilai signifikans < 0,05.,maka tidak berdistribusi normal

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikonearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen), model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (Ghozali, 2011). Indikator uji multikonearitas yaitu apabila nilai tolerance > 0,1, dan Variance Inflation Factor (VIF) < 10 maka tidak terjadi gejala multikonearitas sehingga tidak adanya pengaruh antara variabel yang satu dengan variabel yang lainnya.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

(Ghozali, 2011). Uji yang dipakai untuk mendeteksi ada atau tidaknya masalah heteroskedastisitas, yaitu :

Uji Glejser

Salah satu cara untuk melihat adanya problem heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji *glejser*, dengan ketentuan jika nilai signifikasinya $> 0,05$ dapat disimpulkan model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Analisa regresi linear berganda adalah prosedur statistik untuk menganalisa hubungan antara variabel dependen dan variabel independen. Jika terdapat dua atau lebih variabel bebas maka menggunakan analisa regresi linear berganda (Prabowo & Fathoni, 2016). Dalam penelitian ini digunakan persamaan regresi berganda sebagai berikut :

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

Y = *Turnover Intention*

X_1 = Stres Kerja

X_2 = Kesempatan Promosi

α = Koefisien Konstanta

β_1 = Koefisien regresi untuk Stres Kerja

β_2 = Koefisien untuk Kesempatan Promosi

e = Standar *error*

Uji Hipotesis

1. Uji F

Uji Anova atau uji F adalah uji statistik yang fungsinya untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel independen mempunyai pengaruh signifikan atau tidak signifikan terhadap variabel dependen (Ardi & Ninik Sukmasari, 2016). Dengan kriteria yang ditetapkan adalah :

- a. Nilai Sig $< 0,05$ artinya secara bersama-sama ada pengaruh yang signifikan di antara seluruh variabel independen yang diuji terhadap variabel dependennya.
- b. Nilai Sig $> 0,05$ artinya secara bersama-sama tidak ada pengaruh yang signifikan diantara seluruh variabel independen yang diuji terhadap variabel dependennya.

2. Uji T

Menurut Sugiyono (2015), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha=5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria:

- a. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai signifikan $\leq 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

3. Uji R^2

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai *Adjusted R^2* yang kecil berarti kemampuan variabel-

variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi antara nol (0) dan (1). Koefisien determinasi nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. (Sugiyono, 2015).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Tabel 4
Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X1)

	Corrected Item- Total Correlation	Standar Pengukuran	Keterangan
Sk1	0,750	0,30	Valid
Sk2	0,439	0,30	Valid
Sk3	0,409	0,30	Valid
Sk4	0,411	0,30	Valid
Sk5	0,602	0,30	Valid
Sk6	0,709	0,30	Valid
Sk7	0,662	0,30	Valid
Sk8	0,662	0,30	Valid
Sk9	0,709	0,30	Valid
Sk10	0,750	0,30	Valid

Berdasarkan hasil dari perhitungan uji validitas variabel X1 (Stres Kerja) terhadap 49 responden, didapatkan bahwa semua butir pernyataan dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Corrected Item-Total Correlation* > 0,30, sehingga dapat dilakukan untuk penelitian lebih lanjut.

Tabel 5
Uji Validitas Variabel Kesempatan Promosi (X2)

	Corrected Item-Total Correlation	Standar Pengukuran	Keterangan
kp1	0,454	0,30	Valid
kp2	0,463	0,30	Valid
kp3	0,499	0,30	Valid
kp4	0,401	0,30	Valid
kp5	0,682	0,30	Valid
kp6	0,629	0,30	Valid
kp7	0,564	0,30	Valid
kp8	0,444	0,30	Valid
kp9	0,407	0,30	Valid
kp10	0,571	0,30	Valid

Berdasarkan hasil dari perhitungan uji validitas variabel X2 (Kesempatan Promosi) terhadap 49 responden, didapatkan bahwa semua butir pernyataan dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari 0,30, sehingga dapat dilakukan untuk penelitian lebih lanjut.

Tabel 6
Uji Validitas Variabel *Turnover Intention* (Y)

	Corrected Item-Total Correlation	Standar Pengukuran	Keterangan
Toi1	0,644	0,30	Valid
Toi2	0,797	0,30	Valid
Toi3	0,499	0,30	Valid
Toi4	0,568	0,30	Valid
Toi5	0,373	0,30	Valid
Toi6	0,459	0,30	Valid
Toi7	0,501	0,30	Valid
Toi8	0,417	0,30	Valid
Toi9	0,644	0,30	Valid
Toi10	0,797	0,30	Valid

Berdasarkan hasil dari perhitungan uji validitas variabel Y (*Turnover Intention*) terhadap 49 responden, didapatkan bahwa semua butir pernyataan dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari 0,30, sehingga dapat dilakukan untuk penelitian lebih lanjut.

Tabel 7
Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Reliabilitas
1	Stres Kerja	0,761	Reliabel
2	Kesempatan Promosi	0,742	Reliabel
3	<i>Turnover Intention</i>	0,754	Reliabel

Dari hasil uji reliabilitas, dihasilkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel penelitian Stres Kerja, Kesempatan Promosi, dan *Turnover Intention* lebih dari 0,60 yang memberikan hasil bahwa variabel yang diteliti dapat dikatakan reliabilitas.

Uji TCR

Tabel 8
Deskripsi Variabel Stres Kerja (X1)

No. Item	N	Rata-rata	TCR (%)	Kriteria
1	49	4.37	87.30	Baik
2	49	3.92	78.40	Cukup Baik
3	49	3.9	78.0	Cukup Baik
4	49	4	80.0	Baik
5	49	4.06	81.2	Baik
6	49	4.33	86.50	Baik
7	49	3.94	78.80	Cukup Baik
8	49	3.94	78.80	Cukup Baik
9	49	4.33	86.50	Baik
10	49	4.37	87.30	Baik
Rata-rata TCR			82.30	Baik

Dari tabel diatas maka dapat dilihat bahwa item pernyataan nomor tiga merupakan persentase paling rendah sebesar 78% dan item pernyataa nomor sepuluh merupakan persentase paling tinggi sebesar 87,30%. Kesimpulan rata-rata dari

tanggapan responden terhadap variabel stress kerja berada pada tingkatan Baik, yaitu sebesar 82.30%

Tabel 9
Deskripsi Variabel Kesempatan Promosi (X2)

No. Item	N	Rata-rata	TCR	Kriteria
1	49	4.22	84.50	Baik
2	49	3.71	74.30	Cukup Baik
3	49	3.94	78.80	Cukup Baik
4	49	3.82	76.30	Cukup Baik
5	49	3.9	78.0	Cukup Baik
6	49	4.24	84.90	Baik
7	48	3.94	78.80	Cukup Baik
8	49	3.96	79.20	Cukup Baik
9	49	3.76	75.10	Cukup Baik
10	49	4.1	82.0	Baik
Rata-rata TCR			79.20	Cukup Baik

Dari tabel diatas maka dapat dilihat bahwa item pernyataan nomor dua merupakan persentase paling rendah sebesar 74,30% dan item pernyataan nomor enam merupakan persentase paling tinggi sebesar 84,90%. Kesimpulan rata-rata dari tanggapan responden terhadap variabel kesempatan promosi berada pada tingkatan Cukup Baik, yaitu sebesar 79,20%

Tabel 10
Deskripsi Variabel *Turnover Intention* (Y)

No. Item	N	Rata-rata	TCR	Kriteria
1	49	4	80.0	Baik
2	49	4.06	81.20	Baik
3	49	3.88	77.60	Cukup Baik
4	49	3.94	78.80	Cukup Baik
5	49	3.94	78.80	Cukup Baik
6	49	4.37	87.30	Baik
7	49	4.33	86.50	Baik
8	49	3.76	75.10	Cukup Baik
9	49	4	80.0	Baik
10	49	4.06	81.20	Baik
Rata-rata			80,70	Baik

Dari tabel diatas maka dapat dilihat bahwa item pernyataan nomor delapan merupakan persentase paling rendah sebesar 75,10% dan item pernyataan nomor enam merupakan persentase paling tinggi sebesar 87,30%. Kesimpulan rata-rata dari tanggapan responden terhadap variabel kesempatan promosi berada pada tingkatan Baik, yaitu sebesar 80,70%

Uji asumsi Klasik

Tabel 11
Uji Normalitas

	Standardized Residual
Kolmogorov-Smirnov Z	0,415
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,995

Dengan data yang dapat dilihat berdasarkan hasil olahan data diatas bahwa nilai signifikansi sebesar $0,995 > 0,05$, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa data yang diolah berdistribusi normal.

Tabel 12
Uji Multikolinearitas

Uji Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
sk : stres kerja	.958	1.043
kp : kesempatan promosi	.958	1.043

Berdasarkan uji multikonearitas bahwa menunjukkan nilai tolerance dari setiap variabel bebas $0,958 > 0,1$ dan nilai VIF $1,043 < 10$, maka kesimpulannya tidak terjadi masalah multikonearitas.

Uji Heteroskedatisitas

Tabel 13
Uji Glejser

Model	t	Sig.
1 (Constant)	2.415	.020
sk : stres kerja	-2.001	.051
kp : kesempatan promosi	-.704	.485

Berdasarkan hasil uji gletser diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikan Stres Kerja $0,051 > 0,05$ dan nilai signifikan Kesempatan Promosi $0,485 > 0,05$, maka dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung masalah heteroskedatisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 14
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	7.901	5.002	1.580	.121
sk : stres kerja	.790	.073	10.872	.000
kp : kesempatan promosi	-.002	.087	-.017	.986

Berdasarkan hasil regresi yang didapat maka dibuat persamaan linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 7,901 + 0,790 (X1) + (-0.02) (X2)$$

Persamaan regresi linear berganda diatas mempunyai arti sebagai berikut:

1. Konstanta mempunyai nilai positif sebesar 7,901. Hal ini berarti apabila stress kerja dan kesempatan promosi CV. Anisa Fadly Kabupaten Padang Pariaman bernilai nol, maka turnover karyawan masih bernilai tetap 7,901.
2. Nilai koefisien regresi stress kerja adalah 0,790 artinya apabila stress kerja meningkat sebesar satu satuan, maka turnover intention meningkat 0,790.
3. Nilai koefisien regresi kesempatan promosi adalah -0.02 artinya apabila kesempatan promosi menurun satu satuan maka *turnover intention* berkurang - 0,02.

Uji Hipotesis

Tabel 15
Uji T

Model	T	Sig.
1 (Constant)	1.580	.121
sk : stres kerja	10.872	.000
kp : kesempatan promosi	-.017	.986

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas dapat dilakukan analisa sebagai berikut

1. Hasil uji t stress kerja terhadap *turnover intention* diperoleh thitung (10,872) > t tabel (1.67655) dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan (0,000 < 0,05). Sehingga menerima hipotesis H1 yang menyatakan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
2. Hasil uji t kesempatan promosi terhadap *turnover intention* diperoleh thitung (-0,17) < t tabel (1.67655) dan nilai signifikansi sebesar 0,986. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang negatif dan tidak signifikan (0,986 > 0,05). Sehingga menolak hipotesis yang menyatakan kesempatan promosi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Uji F

Tabel 16
ANOVA^b

Model	F	Sig.
1 Regression	61.700	.000 ^a
Residual		
Total		

Dari tabel diatas diketahui hasil uji f sebesar 61,700 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Hal ini berarti nilai signifikan f sebesar 0,000 < 0,05 ini menunjukkan variabel

stres kerja dan kesempatan secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel *turnover intention*.

Uji R²

Tabel 17
Hasil uji Koefisien Regresi Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.853 ^a	.728	.717	2.51181

Besarnya koefisien determinasi dapat dilihat pada *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,717, yang mempunyai arti bahwa *turnover intention* dijelaskan oleh variabel stress kerja dan kesempatan promosi sebesar 71,7%, sedangkan sebesar 28,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini contohnya variabel kepuasan kerja dan kompensasi.

Pembahasan

1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada CV. Anisa Fadly Kabupaten Padang Pariaman

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama, ditemukan bahwa variabel stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada CV. Anisa Fadly Kabupaten Padang Pariaman. Besaran koefisien regresi variabel stress kerja 0,790 dan signifikansinya sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dengan demikian, hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada CV. Anisa Fadly Kabupaten Padang Pariaman, dinyatakan **dapat diterima**.

Hal ini berarti bahwa stress kerja bertambah akan menyebabkan meningkatnya *turnover intention* pada CV. Anisa Fadly Kabupaten Padang Pariaman, hal tersebut mengembangkan pernyataan Robbins dan Judge (2006) bahwa stress kerja dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik dan mental seseorang. Karyawan yang mengalami stress kerja yang terjadi akan menimbulkan terjadinya *turnover intention*. *Turnover intention* merupakan keadaan dimana karyawan memiliki keinginan untuk keluar dari organisasi karena suatu alasan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Basri (2017) yang menunjukkan bahwa stress kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan CV. Aneka Produksi.

2. Pengaruh Kesempatan Promosi Terhadap *Turnover Intention* pada CV. Anisa Fadly Kabupaten Padang Pariaman

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua, ditemukan bahwa variabel kesempatan promosi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* pada CV. Anisa Fadly Kabupaten Padang Pariaman. Besaran koefisien regresi variabel kesempatan promosi -0,02 dan signifikansinya sebesar 0,986 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel kesempatan promosi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*, dengan

demikian, hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa kesempatan promosi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* pada CV. Anisa Fadly Kabupaten Padang Pariaman, dinyatakan **ditolak**.

Hal ini bermakna tingkat *turnover intention* akan tetap terjadi pada CV. Anisa Fadly Kabupaten Padang Pariaman, meskipun ada atau tidaknya tingkat kesempatan promosi di perusahaan tersebut. Penelitian sejenis ini sebelumnya juga dilakukan oleh (Hakim & Darmawati, 2015) menjelaskan bahwa kesempatan promosi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Hotel Royal Ambarrukmo Yogyakarta.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di CV. Anisa Fadly Kabupaten Padang Pariaman dan hasil pembahasannya, maka pada bab ini penulis dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada CV. Anisa Fadly Kabupaten Padang Pariaman. Ini dapat dilihat dari hasil uji t diperoleh t hitung $10,872 > t \text{ tabel } (1,6772)$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Maka hipotesis diterima karena mendukung hipotesis (H1) bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa kesempatan promosi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* pada CV. Anisa Fadly Kabupaten Padang Pariaman. Ini dapat dilihat dari hasil uji t diperoleh t hitung $(-0,017) < t \text{ tabel } (1,6772)$ dan nilai signifikan sebesar $0,986 > 0,05$. Maka hipotesis ditolak, karena tidak mendukung hipotesis (H2) bahwa kesempatan promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
3. Berdasarkan hasil *Adjusted R Square* didapat besarnya hasil koefisien determinasinya sebesar 0,717, yang artinya bahwa *turnover intention* dijelaskan oleh variabel stress kerja dan kesempatan promosi sebesar 72%, sedangkan sisanya sebesar 28% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini contohnya variabel kepuasan kerja dan kompensasi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan selesainya penulisan artikel ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang membantu selama proses penulisan.

1. Bapak Febryandhie Ananda, SE, M.Si, selaku Ketua di STIE “KBP” Padang.
2. Ibu Lidya Martha, SE, MM selaku Wakil Ketua di STIE “KBP” Padang.
3. Ibu Febsri Susanti, SEI, MM selaku Ketua Program Studi Manajemen di STIE “KBP” Padang.
4. Ibu Maria Magdalena, S.Pd, MM, selaku Penasehat Akademik Program Studi Manajemen di STIE “KBP” Padang.
5. Ibu Riri Mayliza, SE, MM, selaku Pembimbing Proposal Skripsi di STIE “KBP” Padang

DAFTAR PUSTAKA

- Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang. <https://doi.org/10.31227/osf.io/et4rn>
- Ardi, R. P., & Ninik Sukmasari. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja , Promosi Jabatan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rembang Effect of Work Discipline , Promotion and Compensation towards Employee Performance at the Department. *Jurnal Manajemen*, 7(2), 105–110.
- Basri, M. H. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap turnover intentions melalui kepuasan kerja pada cv. aneka produksi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(2), 1–7.
- Chairy, & Octora, V. B. (2013). Pengaruh Efikasi Diri, Sikap terhadap Pekerjaan, dan Kesempatan Promosi Terhadap Intensi Berwirausaha. *Jurnal Manajemen*, 17(3), 337–350.
- Dewi, C. N. C., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2014). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara. *E-Journal Urusan Manajemen*, 2(2), 1–9.
- Fendi, Z., & Susanti, F. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada CV. Belibis Pariaman. <https://doi.org/10.31227/osf.io/wumgx>
- Ghozali, I. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20. In *book* (pp. 1–298). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakim, M. L., & Darmawati, A. (2015). Pengaruh Stres Kerja dan Kesempatan Promosi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen*, 10.
- Kamener, D. (2017). Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Strategi Bersaing Industri Ukm Bordiran / Sulaman Di Kota Padang. *Journal of Economic and Education*, 5(1), 90–105. <https://doi.org/doi.org/10.22202/economica.2015.5.1.688>
- Mahardiani, Y., & Pradhanawati, A. (2013). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing pada PT . Bank Jateng Cabang Koordinator dan Cabang Pembantu Wilayah Kota Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(1), 98–104.
- Malma, M. A., Rodhiyah, & Dewi, R. S. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi

- Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Stress Kerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Semarang. *Journal Of Sosial and Political Of Science*, 3(1), 1–12. Retrieved from <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/>
- Mayliza, R. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor PDAM Kota Payakumbuh. <https://doi.org/10.17605/OSF.IO/DZXAF>
- Nazenin, S., & Palupiningdyah. (2014). Peran Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Untuk Mengurangi Turnover Intention. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 5(2), 220–227.
- Oktaviani, R. M., & Nurhayati, I. (2014). Pengaruh Komitmen Profesi terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*, 21(1), 83–98.
- Putri, A. T. (2015). Pengaruh Promosi dan Mutasi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kanwil II PT. Pegadaian (Persero) Pekanbaru. *Jurnal Manajemen*, 2(1), 1–11.
- Roring, M. Y., Soegoto, A. S., & Dotulong, L. (2014). Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya terhadap Prestasi Pegawai pada Biro Umum SETDA Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Emba*, 2(3), 1359–1368.
- Rikardo, T., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Job Insecurity, Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada PT Garda Total Security Padang. <https://doi.org/10.31227/osf.io/pfe72>
- Saeka, I. P. A. P., & I Wayan Suana. (2016). Pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasional dan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(6), 3736–3760.
- Sugiyono. (2015). *Statistik Nonparametris Untuk Penelitian. Book*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Susanto, R. (2018). Pengawasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bussan Auto Finance. <https://doi.org/10.31227/osf.io/m3kge>
- Syahronica, G., Hakam, M. S., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention (studi pada karyawan departemen dunia fantasi pt pembangunan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 20(1), 1–6.
- Yanuarmawan, D. (2012). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Dikaji Menurut Teori Alderfer (Studi di PT. BPR Gunung Ringgit Malang). *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomi Bisnis*, 1(1), 57–72.