

EFFECT OF COMPENSATION, PROMOTION, AND JOB STRESS TO EMPLOYEES TURNOVER INTENTION IN PT. DWIWIRA PUTRA DINAMIKA

Asmara Hendra Komara dan Novi Erika

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Indonesia

Jalan Jend. A. Yani No. 78-88 Pekanbaru 28127

Email: Asmara.hendra@lecturer.pelitaindonesia.ac.id dan its_erica@yahoo.co.id

ABSTRACT

The aim of study was to knowing influence of compensation, promotion and stress of work on employees turnover intention in PT. Dwiwira Putra Dinamika. The analysis is based on a sample 56 peoples was taken by the respondents who are all the employees of PT. Dwiwira Putra Dinamika. Through validity, reliability and classic assumption test, The Result showed that compensation and job stress has effect on employees turnover intention of PT. Dwiwira Putra Dinamika while promotion doesn't have partially effect.

Keywords: Compensation, Promotion, Job stress and Employees Turnover Intentions.

PENGARUH KOMPENSASI, PROMOSI JABATAN DAN STRES KERJA TERHADAP TINGKAT INTENSI TURNOVER KARYAWAN DI PT. DWIWIRA PUTRA DINAMIKA

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, promosi jabatan dan stres kerja terhadap tingkat intensi *turnover* PT Dwiwira Putra Dinamika. Analisis ini didasarkan pada 56 orang responden yang seluruhnya merupakan karyawan PT. Dwiwira Putra Dinamika. Melalui uji validitas, realibilitas dan uji asumsi klasik diketahui adanya pengaruh yang signifikan dari kompensasi dan stres kerja terhadap intensi *turnover* karyawan di PT. Dwiwira Putra Dinamika sedangkan variabel promosi jabatan tidak berpengaruh secara parsial.

Kata Kunci: Kompensasi, promosi jabatan, stres kerja dan intensi turnover karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi, yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Manusia dalam organisasi berperan sebagai penentu, pelaku, dan perencana dalam mencapai tujuan perusahaan sekaligus menentukan maju mundurnya perusahaan (Hasibuan, 2008). Pada dasarnya manusia memiliki insting/keinginan untuk selalu berusaha memperoleh kedudukan dengan cara memaksimalkan keahlian, keterampilan, kemampuan, dan tenaganya dalam bekerja sehingga ia bisa meraih harapannya dalam meningkatkan kesejahteraan hidup ke arah yang lebih baik. Oleh karena itulah di era globalisasi saat ini, para pekerja cenderung memiliki intensi untuk melakukan *turnover* apabila keinginannya tidak dapat dipenuhi lagi oleh perusahaan.

Menurut Robbins (2006) *turnover* adalah pemberhentian pegawai yang bersifat *permanent* dari perusahaan baik yang dilakukan oleh pegawai sendiri (secara sukarela) maupun yang dilakukan oleh perusahaan. Pergantian karyawan atau keluar masuknya karyawan (*Turnover*) dari organisasi adalah suatu fenomena penting dalam kehidupan organisasi. Ada kalanya pergantian karyawan memiliki dampak positif. Namun sebagian besar pergantian karyawan membawa pengaruh yang kurang baik terhadap organisasi, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang.

Fenomena *turnover* ini juga dialami oleh PT. Dwiwira Putra Dinamika yang berlokasi di Jalan Dr. Setia Budhi No. 107A Pekanbaru, Riau, yang merupakan salah satu *dealer* komputer acer dan barang elektronik lainnya. Berdasarkan observasi sementara di Di PT. Dwiwira Putra Dinamika, peneliti melihat karyawan-karyawan di PT. Dwiwira Putra Dinamika cenderung dan mulai melakukan hal-hal yang mengindikasikan adanya intensi *turnover*. Seperti mulai malas bekerja, pelanggaran tata-tertib, pertentangan antar bagian dan lain sebagainya.

Berikut data nilai persentasi (%) *turnover* karyawan PT. Dwiwira Putra Dinamika tiga tahun terakhir yakni dari tahun 2013 sampai tahun 2015:

Tabel 1. Data Rata-rata *Turnover* Karyawan Tetap PT. Dwiwira Putra Dinamika Periode 2013-2015

2013			2014			2015		
Jml	Out	(%)	Jml	Out	(%)	Jml	Out	(%)
65	18	27,7%	62	21	33,9%	60	21	35%

Sumber : PT. Dwiwira Putra Dinamika (Diolah), 2016.

Berdasarkan data yang didapatkan dapat disimpulkan bahwa hingga tahun 2015, tingkat *turnover* karyawan PT. Dwiwira Putra Dinamika terus meningkat dan persentase (%) *turnover* dapat digolongkan dalam kategori yang cukup tinggi mengingat proporsi *turnover* yang baik adalah tidak boleh lebih dari 10% tiap tahunnya (Ridlo, 2012).

Berdasarkan observasi sementara yang dilakukan, Peneliti menemukan tiga faktor yang dinilai mempengaruhi tingkat *turnover* di PT. Dwiwira Putra Dinamika yakni dari segi pemberian kompensasi, promosi jabatan, serta stres kerja dalam lingkungan perusahaan. Dalam hal ini Peneliti tidak bermaksud menyampingkan faktor-faktor penyebab *turnover* lainnya namun peneliti mengasumsikan bahwa ketiga faktor tersebutlah yang memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan variabel-variabel lain terhadap tingkat *turnover* karyawan pada PT. Dwiwira Putra Dinamika serta dalam pengambilan variabel ini juga diperkuat dengan penelitian-penelitian sebelumnya.

PT. Dwiwira Putra Dinamika memberikan kompensasi berupa gaji sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR), dalam hal ini karyawan yang bekerja lebih lama seringkali merasa gaji yang ia terima nilainya hampir sama dengan karyawan yang baru. Karyawan senior merasa bahwa masa kerja yang ia lakukan tidak pandang oleh perusahaan. Selain kompensasi berupa gaji, pemberian kompensasi berupa insentif, bonus dan premi pun sering bermasalah.

PT. Dwiwira Putra Dinamika memberikan insentif, bonus dan premi tidak menyeluruh ke karyawannya. Contohnya saja pemberian bonus, hanya bagian marketing dan sales saja yang mendapatkannya. Pemberian Insentif, bonus dan premi yang tidak menyeluruh ini menimbulkan kecemburuan antar karyawannya. Karyawan merasa pemberian kompensasi ini tidak adil, bahwa pekerjaan yang ia lakukan tidak dihargai oleh perusahaan karena ia tidak bekerja di bagian-bagian terkait.

Biasanya karyawan-karyawan ini mencoba untuk merundingkan hal ini ke bagian HRD, namun apabila proses komunikasi berjalan tidak baik dan perusahaan tidak bisa memberikan hal yang dituntut oleh karyawan maka karyawan cenderung memilih untuk mengundurkan diri dari perusahaan dan mencari lapangan pekerjaan lain diluar sana yang menawarkan pemberian kompensasi yang lebih besar.

Hal yang sama terjadi dengan Promosi Jabatan, Promosi Jabatan di PT. Dwiwira Putra Dinamika tidak selalu tersedia dan pergantian jabatan rata-rata terjadi dalam periode waktu yang cukup lama sehingga para pekerja merasa pekerjaan yang ia lakukan tidak memiliki jenjang karier yang memadai. Ini menyebabkan para pegawai kebanyakan mengundurkan diri untuk mencari peluang kerja lain yang menjanjikan jenjang karier yang lebih tinggi.

Disisi lain, Perusahaan juga dihadapkan pada masalah lingkungan kerja yang ada. Pada dasarnya lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan performa seorang karyawan serta menjadi salah satu aspek loyalitas karyawan. Namun kenyataannya untuk membangun suasana kerja dengan tingkat stres yang rendah bukanlah suatu hal yang mudah.

Tingkat *Turnover* yang tinggi di PT. Dwiwira Putra Dinamika membuat perusahaan kesulitan dalam mencari karyawan-karyawan baru untuk mengisi kekosongan sesuatu pekerjaan, hal ini membuat perusahaan mau tak mau menambah pekerjaan bagi karyawan yang ada. Karyawan merasa kesulitan dengan pekerjaan baru yang ia terima, karyawan dituntut untuk mengerjakan pekerjaan yang lebih banyak namun dengan masa waktu yang sama.

Hal ini membuat karyawan tertekan dan stres dengan pekerjaannya belum lagi ditambah dengan faktor-faktor lain diluar pekerjaan yang ia rasakan. Saat karyawan merasa ia tidak sanggup lagi untuk menanggung rasa stres yang ada, baik itu stres karna pekerjaannya maupun faktor interpersonalnya, Karyawan PT. Dwiwira Putra Dinamika cenderung memilih untuk meninggalkan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas maka peneliti ingin mengajukan judul dalam penelitian ini adalah "*Pengaruh Kompensasi, Promosi Jabatan dan Stres Kerja terhadap Tingkat Intensi Turnover Karyawan pada PT. Dwiwira Putra Dinamika*".

Perumusan Masalah

Berdasarkan dari permasalahan yang telah diuraikan diatas dan untuk memberikan arah yang jelas dari penelitian ini, maka dapat ditarik suatu rumusan masalah sebagai berikut: (1) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap tingkat intensi *turnover* karyawan Pada PT. Dwiwira Putra Dinamika? (2) Apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap tingkat intensi *turnover* karyawan pada PT. Dwiwira Putra Dinamika? (3) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap tingkat intensi *turnover* karyawan pada PT. Dwiwira Putra Dinamika?

Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah yang diatas, maka berikut tujuan dari penelitian ini adalah untuk (1) Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap tingkat intensi *turnover* karyawan pada PT. Dwiwira Putra Dinamika. (2) Untuk menganalisis pengaruh promosi jabatan terhadap tingkat intensi *turnover* karyawan pada PT. Dwiwira Putra Dinamika (3) Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap tingkat intensi *turnover* karyawan pada PT. Dwiwira Putra Dinamika.

TINJAUAN PUSTAKA

Intensi Turnover Karyawan

Menurut Rivai (2009) intensi *turnover* merupakan keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Perputaran (*turnover*) dikelompokkan ke dalam beberapa cara yang berbeda antara lain: (1) Perputaran secara tidak sukarela; berupa pemecatan (PHK) karena kinerja yang buruk dan pelanggaran peraturan kerja. (2) Perputaran secara sukarela; dimana karyawan meninggalkan perusahaan karena keinginannya sendiri.

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2012) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi dibedakan menjadi dua, yaitu: Kompensasi langsung yaitu berupa gaji, upah dan insentif; dan kompensasi tidak langsung berupa asuransi, tunjangan, cuti, penghargaan.

Promosi Jabatan

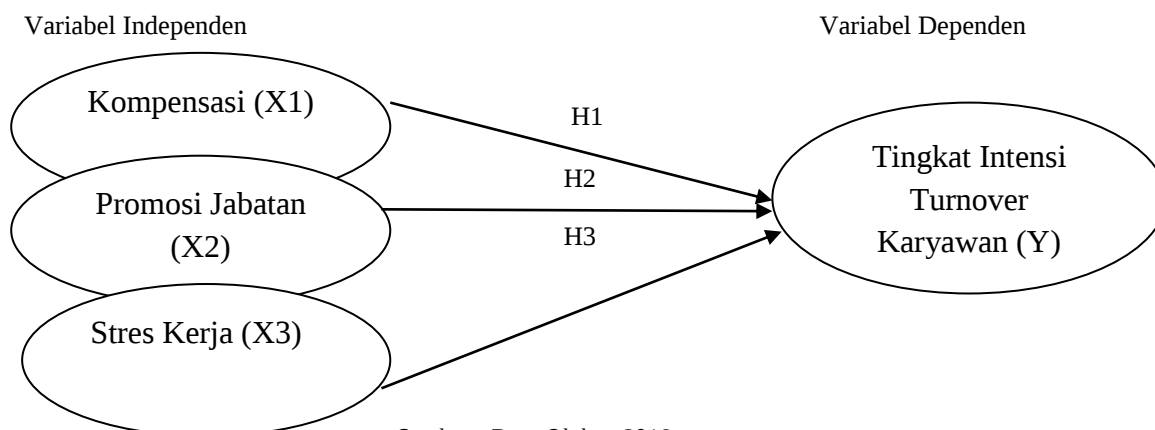
Promosi jabatan adalah perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi (Martoyo 2007). Sedangkan menurut Hasibuan (2012) promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban hak, status dan penghasilannya semakin besar.

Stres Kerja

Menurut Handoko (2008) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang. Hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya. Orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kekuatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif (Hasibuan, 2012).

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan penelitian dan teori yang ada maka dibuat sebuah model penelitian sebagai berikut:



Sumber : Data Olahan 2016

Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka berpikir diatas, maka peneliti mengemukakan hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_1 = Kompensasi berpengaruh terhadap Tingkat Intensi *Turnover* pada PT. Dwiwira Putra Dinamika.

H_2 = Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Tingkat Intensi *Turnover* pada PT. Dwiwira Putra Dinamika.

H_3 = Stres Kerja berpengaruh terhadap Tingkat Intensi *Turnover* pada PT. Dwiwira Putra Dinamika.

METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Dwiwira Putra Dinamika yang beralamat di Jalan. Dr. Setia Budhi No. 107 A – Pekanbaru. Waktu penelitian dilaksanakan dari bulan September 2016 sampai dengan bulan Februari 2017.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2012) sedangkan Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi.

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja di PT. Dwiwira Putra Dinamika Pekanbaru, yakni sebanyak 56 orang dan seluruh populasi dalam penelitian ini dijadikan sebagai sampel, Metode ini disebut juga dengan sensus.

Definisi Variabel Penelitian

Variabel Independen

Variabel independen terdiri dari: (1) Kompensasi indikatornya: Gaji, Insentif, Bonus, Upah, Premi, Pengobatan, Asuransi. Husein Umar (2007). (2) Promosi Jabatan indikatornya: Kejujuran, Disiplin, Prestasi Kerja, Kerja sama, Kecakapan, Loyalitas, Kepemimpinan, Komunikatif, Pendidikan. (3) Stres Kerja indikatornya: Kondisi Pekerjaan, Stres karena peran, Faktor interpersonal, Perkembangan karier, Struktur organisasi, Tampilan rumah-pekerjaan. Veithzal & Deddy Mulyadi (2009).

Variabel Dependen

Variabel dependen dari penelitian ini adalah Intensi *Turnover* Karyawan dengan indikator yaitu Absensi yang meningkat, Mulai malas bekerja, Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja, Peningkatan protes terhadap atasan (Harnoto, 2002).

TEKNIK ANALISIS DATA

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini merupakan uraian atau penjelasan dari hasil data primer berupa angket yang telah diisi oleh responden penelitian, Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui dan mendeskripsikan variabel bebas dan variabel terikat.

Analisis Hipotesis

Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada angket yang harus dihilangkan/diganti karena dianggap tidak relevan dalam penelitian.

Uji Realibilitas

Apabila jawaban yang diberikan konsisten, maka dikatakan instrument penelitian (angket) telah dapat diandalkan (*reliable*).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, variabel indenpenden dan dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

Uji Heterokedastisitas

Uji Normalitas adalah untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, variabel indenpenden dan dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

Uji Auto Kolerasi

Ghozali (2006) menyatakan bahwa uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya).

Analisis Regresi Berganda

Dalam upaya menjawab permasalahan dalam penelitian ini maka digunakan analisis regresi linier berganda (*Multiple Regression*). Analisis regresi berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel indenpenden ($X_1, X_2, \dots, X_n$) dengan variabel dependen (Y).

Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variable X dan variabel Y , apakah variabel X_1, X_2, X_3 benar-benar berpengaruh secara parsial atau individual terhadap variabel Y .

Uji Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Ghozali, 2006).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menjelaskan proporsi variabel dependen (bebas) yang mampu dijelaskan oleh variasi variabel independennya (terikat).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Tabel 2. Tabel Rata-rata Skor dari Seluruh Variabel

Variabel Indenpenden / Variabel Dependen	Total Rata-rata Skor
Kompensasi (X_1)	3.49
Promosi Jabatan (X_2)	3.55
Stres Kerja (X_3)	3.91
Intensi Turnover Karyawan (Y)	3.84

Sumber : Hasil penelitian (diolah), 2016.

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat dilihat bahwa skor rata-rata yang ditunjukkan dari variabel Kompensasi adalah sebesar 3.49 dapat diartikan bahwa variabel kompensasi masih dinilai baik oleh karyawan. Kemudian untuk variabel yang kedua yaitu Promosi Jabatan dengan nilai sebesar 3.55, Variabel Promosi Jabatan juga masih dianggap baik oleh karyawan. Sedangkan untuk variabel Stres Kerja mendapat rata-rata skor 3.91, Skor ini lebih tinggi daripada variabel Kompensasi dan Promosi Jabatan yang mana mengindikasikan tingkat stres kerja di PT. Dwiwira Putra Dinamika tergolong tinggi.

Pengaruh Kompensasi, Promosi Jabatan, dan Stres Kerja terhadap Tingkat Intensi Turnover Karyawan di PT. Dwiwira Putra Dinamika (Asmara Hendra Komara dan Novi Erika)

Untuk variabel terikat Intensi *Turnover* Karyawan memiliki rata-rata skor 3.84 dimana skor ini menunjukkan bahwa Intensi *Turnover* Karyawan di PT. Dwiwira Putra Dinamika tergolong tinggi.

Uji Validitas

Dalam uji validitas apabila nilai validitas tiap butir pertanyaan > 0.30 , maka butir-butir pernyataan dikatakan telah valid.

Pada tabel 3 menunjukkan bahwa nilai validitas tiap butir pernyataan $> 0,30$. Dari hasil pengujian ini maka disimpulkan bahwa indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid sehingga instrumen penelitian ini dapat digunakan untuk analisis data yang lebih lanjut.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
Kompensasi	Indikator 1	0.552	Valid
	Indikator 2	0.797	
	Indikator 3	0.740	
	Indikator 4	0.737	
	Indikator 5	0.704	
	Indikator 6	0.720	
	Indikator 7	0.717	
Promosi Jabatan	Indikator 1	0.723	Valid
	Indikator 2	0.716	
	Indikator 3	0.502	
	Indikator 4	0.744	
	Indikator 5	0.653	
	Indikator 6	0.646	
	Indikator 7	0.658	
	Indikator 8	0.714	
	Indikator 9	0.658	
Stres Kerja	Indikator 1	0.694	Valid
	Indikator 2	0.447	
	Indikator 3a	0.629	
	Indikator 3b	0.458	
	Indikator 4a	0.585	
	Indikator 4b	0.436	
	Indikator 5a	0.621	
	Indikator 5b	0.559	
	Indikator 5c	0.488	
Intensi <i>Turnover</i> Karyawan	Indikator 6	0.495	Valid
	Indikator 1	0.691	
	Indikator 2	0.716	
	Indikator 3	0.689	
	Indikator 4	0.556	

Sumber: Lampiran Hasil Uji Statistik, 2016.

Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini pengujian realibitas kuesioner hanya dilakukan satu kali (*one shot*), dengan menggunakan fitur *Cronbach's Alpha* pada SPSS for windows. Apabila nilai *cronbach's Alpha* $> 0,06$ maka dikatakan kuesioner telah *reliable* (Sunnyoto, 2009).

Tabel 4. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi (X1)	0.785	Reliabel
Promosi Jabatan (X2)	0.772	Reliabel
Stres Kerja (X3)	0.749	Reliabel
Intensi <i>Turnover</i> Karyawan (Y)	0.799	Reliabel

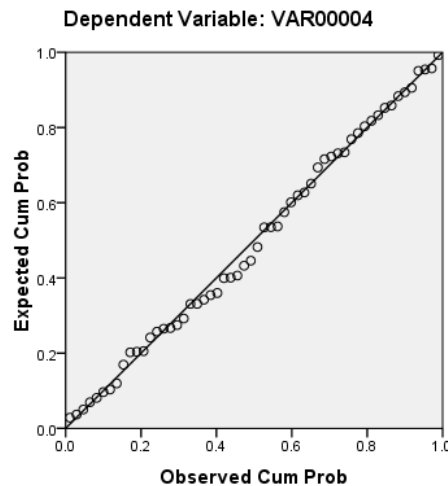
Sumber : Hasil Penelitian (diolah), 2016.

Dari tabel 4 hasil uji realibilitas terhadap variabel kompensasi, promosi jabatan, stres kerja, dan intensi *turnover* karyawan diperoleh hasil bahwa tiap variabel memiliki nilai validitas $> 0,06$. Dengan demikian berarti keseluruhan variabel dalam instrument penelitian ini realibel.

Uji Normalitas

Beberapa metode uji normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik diagonal pada grafik *normal P-P Plot of regression standardized residual*. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada gambar berikut :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil Penelitian (diolah), 2016.

Gambar 2. Uji Normalitas Data

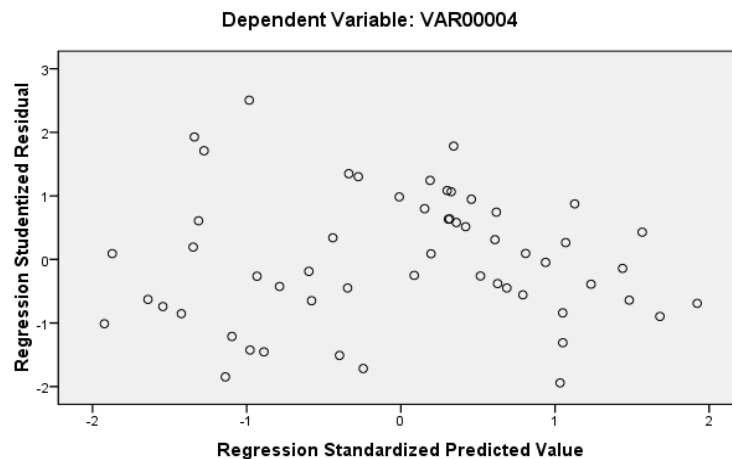
Dari gambar diatas dapat dilihat hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa titik-titik berada tidak jauh dari garis diagonal. Hal ini berarti menunjukkan bahwa model regresi tersebut sudah berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan grafik scatterplot. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.

Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil uji heterokedastisitas penelitian ini ditunjukan di bawah ini :

Scatterplot



Sumber : Hasil Penelitian (diolah), 2016.

Gambar 3. Uji Heterokedastisitas

Hasil pengujian heterokedastisitas menunjukkan tidak terdapat pola yang jelas dari titik-titik di atas dan titik-titik tersebut menyebar di atas dan di bawah sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak memiliki gejala adanya heterokedastisitas, yang berarti bahwa tidak ada gangguan dalam model regresi.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan untuk memastikan bahwa tidak ada korelasi sempurna antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas lainnya dengan melihat nilai *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai VIF > 10 menunjukkan adanya gejala multikolinieritas dalam model regresi. Hasil pengujian multikolinieritas diperoleh sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Keterangan
Kompensasi (X1)	3.914	Tidak ada Multikolinearitas
Promosi Jabatan (X2)	3.548	Tidak ada Multikolinearitas
Stres Kerja (X3)	1.227	Tidak ada Multikolinearitas

Sumber : Hasil Penelitian (diolah), 2016.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai VIF yang cukup kecil dimana semuanya berada di bawah 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya multikolinieritas.

Uji Auto Korelasi

Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain Uji yang digunakan untuk mendeteksi adanya autokorelasi adalah Durbin Watson (DW).

Tabel 6. Uji Auto Korelasi

Durbin-Watson
1.711

Kriteria pengambilan keputusan dalam uji durbin-watson agar tidak terjadi autokorelasi dalam penelitian ini adalah $1.681 < DW < 2.319$, artinya nilai DW harus lebih dari 1.681 dan kecil dari 2.319. Dari hasil uji auto-korelasi didapatkan DW senilai 1.711 sehingga tidak terjadi auto-korelasi dalam penelitian ini.

Regresi Linier Berganda

Adapun model persamaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 4,585 - 0,544 X_1 - 0,082 X_2 + 0,375 X_3$$

Persamaan regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut : (1) Nilai Konstanta (a) sebesar 4,585 yang berarti apabila kompensasi, promosi jabatan dan stres kerja nilainya adalah 0, maka intensi *turnover* karyawan nilainya adalah 4,585 satuan. (2) Nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar -0,544 yang berarti jika variabel indenpenden lainnya tetap dan kompensasi mengalami kenaikan 1 satuan, maka intensi *turnover* karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,544 satuan. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif, Kompensasi rendah akan meningkatkan intensi *turnover* karyawan, sebaliknya kompensasi yang tinggi akan menurunkan tingkat intensi *turnover* karyawan. (3) Nilai koefisien regresi variabel promosi jabatan sebesar -0,082 yang berarti jika variabel indenpenden lainnya tetap dan promosi jabatan mengalami kenaikan 1 satuan, maka intensi *turnover* karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,082 satuan (Penurunan tersebut tidak signifikan). Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif, Promosi jabatan yang buruk akan meningkatkan intensi *turnover* karyawan dan sebaliknya promosi jabatan yang baik akan menurunkan intensi *turnover* karyawan. (4) Nilai koefisien regresi variabel stres kerja sebesar 0,375 yang berarti jika variabel indenpenden lainnya tetap dan stres kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka intensi *turnover* karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,375 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif, stres kerja yang tinggi akan meningkatkan intensi *turnover* karyawan.

Uji Signifikansi Koefisien Regresi secara Simultan (uji F)

Model hipotesis yang diajukan adalah:

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, artinya variabel kompensasi, promosi jabatan dan stres kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap tingkat intensi *turnover* karyawan pada PT. Dwiwira Putra Dinamika.

$H_1 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 \neq 0$, artinya variabel kompensasi, promosi jabatan, stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap tingkat intensi *turnover* karyawan PT. Dwiwira Putra Dinamika.

Tabel 7. Uji Signifikansi secara Simultan

ANOVA ^b						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.883	3	4.294	20.748	.000 ^a
	Residual	10.763	52	.207		
	Total	23.646	55			

a. Predictors: (Constant), VAR00003, VAR00002, VAR00001

b. Dependent Variable: VAR00004

Sumber : Hasil Penelitian (diolah), 2016.

Dari hasil pengujian secara simultan diperoleh hasil F_{hitung} adalah 20.748 sedangkan nilai F_{tabel} adalah 2.783, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti secara bersama-sama kompensasi, promosi jabatan dan stres kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap intensi *turnover* karyawan.

Uji Signifikansi Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial pada tabel di bawah ini:

Tabel 8. Uji Signifikan Secara Parsial

	Model	T	Sig.	Keterangan
1	(Constant)	5.519	.000	
	Kompensasi	-2.900	.005	Signifikan dan berpengaruh
	Promosi Jabatan	-.407	.685	Tidak signifikan dan tidak berpengaruh
	Stres Kerja	2.424	.019	Signifikan dan berpengaruh

Sumber : Hasil Penelitian (diolah), 2016.

Dari tabel di atas, hasil pengujian secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut:

(1) Pengaruh Kompensasi terhadap Intensi *turnover* Karyawan. Hipotesis yang diajukan untuk kompensasi terhadap intensi *turnover* karyawan adalah : $H_0: \beta_1 = 0$, $H_1: \beta_1 \neq 0$. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi adalah 2.900 lebih besar dari t_{tabel} 2.007 atau nilai signifikan 0,005 lebih kecil dari alpha 0.25 %. maka hipotesis dapat diterima. Arah koefisien regresi negatif berarti kompensasi memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap intensi *turnover* karyawan. Dengan kata lain kompensasi yang baik akan menurunkan tingkat intensi *turnover* karyawan sebaliknya kompensasi yang buruk akan meningkatkan intensi *turnover* karyawan. (2) Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Intensi *Turnover* Karyawan. Hipotesis yang diajukan untuk pengaruh promosi jabatan terhadap intensi *turnover* karyawan adalah : $H_0: \beta_2 = 0$, $H_1: \beta_2 \neq 0$. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel promosi jabatan 0.407 lebih kecil dari t_{tabel} 2.007 atau nilai signifikan 0.685 lebih besar dari alpha 0.025% , maka H_1 ditolak dan H_0 diterima yakni promosi jabatan tidak berpengaruh terhadap tingkat intensi *turnover* karyawan. (3) Pengaruh stres kerja terhadap Intensi *Turnover* Karyawan. Hipotesis yang diajukan untuk pengaruh stres kerja terhadap intensi *turnover* karyawan adalah : $H_0: \beta_3 = 0$, $H_1: \beta_3 \neq 0$. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel stres kerja 2.424 lebih besar dari t_{tabel} 2.007 atau nilai signifikan 0.019 lebih kecil dari alpha 0.025% ,maka hipotesis dapat diterima. Arah koefisien regresi positif berarti stres kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap intensi *turnover* karyawan, yang berarti apabila stres kerja yang tinggi akan meningkatkan intensi *turnover* karyawan sebaliknya stres kerja yang rendah akan menurunkan intensi *turnover* karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Berikut hasil pengolahan data koefisien determinasi dalam penelitian ini :

Tabel 9. Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.738 ^a	.545	.519	.45495

a. Predictors: (Constant), VAR00003, VAR00002, VAR00001

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.738 ^a	.545	.519	.45495

b. Dependent Variable: VAR00004

Sumber : Hasil Penelitian (diolah), 2016.

Dari hasil pengolahan diketahui bahwa koefisien determinasi (*R square*) yang diperoleh sebesar 0,545. Hal ini berarti 54,5% intensi *turnover* dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, promosi jabatan dan stres kerja, sedangkan sisanya 45,5% intensi *turnover* dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh Kompensasi terhadap Tingkat Intensi Turnover Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi dan pengujian secara parsial (Uji t) pada variabel kompensasi yang menunjukkan bahwa kompensasi memiliki nilai yang negatif signifikan. Yang berarti secara parsial dapat dinyatakan variabel kompensasi berpengaruh nyata terhadap tingkat intensi *turnover* karyawan. Dimana semakin baik pemberian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan akan menurunkan tingkat intensi *turnover* karyawan sebaliknya semakin buruk pemberian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan akan meningkatkan intensi karyawan untuk melakukan *turnover*.

Hasil ini didukung oleh penelitian terdahulu oleh Ni Luh Mita Sri Devi dan Gede Adnyana Sudibia (2015) dimana hasil penelitiannya juga menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap intensi *turnover*.

Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Tingkat Intensi Turnover Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi dan pengujian secara parsial (uji t) terhadap variabel promosi jabatan yang menunjukkan bahwa promosi jabatan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap intensi *turnover* karyawan. Artinya, secara parsial dapat dinyatakan variabel promosi jabatan tidak berpengaruh terhadap tingkat intensi *turnover* karyawan. Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Evitamala Sari (2015) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh negatif signifikan terhadap intensi *turnover* karyawan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Tingkat Intensi Turnover Karyawan

Berdasarkan Hasil analisis regresi dan pengujian secara parsial (uji t) pada variabel stres yang menunjukkan bahwa stres memiliki nilai yang positif dan signifikan. Secara parsial dapat dinyatakan variabel stres berpengaruh terhadap tingkat intensi *turnover* karyawan artinya semakin tinggi stres kerja yang dialami oleh karyawan akan meningkatkan keinginan karyawan untuk melakukan *turnover* sebaliknya semakin rendah stres kerja karyawan maka keinginan karyawan untuk melakukan *turnover* pun berkurang. Hasil ini didukung oleh penelitian terdahulu oleh Vina Yulianti dkk (2015) dimana penelitiannya menunjukkan hasil bahwa stres kerja secara signifikan berpengaruh terhadap intensi *turnover* karyawan.

PENUTUP

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, promosi jabatan dan stres kerja terhadap tingkat intensi *turnover* karyawan di PT. Dwiwira Putra Dinamika. Adapun kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil penelitian adalah (1) Kompensasi, Promosi Jabatan dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh terhadap tingkat intensi *turnover* karyawan di PT Dwiwira Putra Dinamika. Hal ini berarti ketiga variabel secara bersama-sama mempengaruhi tingkat intensi *turnover* di PT. Dwiwira Putra Dinamika. (2) Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap intensi *turnover* karyawan di PT. Dwiwira Putra Dinamika. Berdasarkan hasil penelitian ini variabel kompensasi memiliki pengaruh negatif sehingga apabila kompensasi yang diberikan semakin baik maka intensi *turnover* akan berkurang sebaliknya, jika kompensasi yang diberikan buruk maka intensi *turnover* akan meningkat. (3) Promosi Jabatan memiliki pengaruh yang negatif namun tidak signifikan terhadap intensi *turnover* karyawan di PT. Dwiwira Putra Dinamika. (4) Stres Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap intensi *turnover* karyawan di PT. Dwiwira Putra Dinamika. Berdasarkan hasil penelitian ini variabel stres kerja memiliki pengaruh positif sehingga apabila stres kerja yang dialami karyawan semakin tinggi maka intensi *turnover* akan semakin tinggi juga sebaliknya, jika stres kerja yang dialami karyawan rendah maka maka intensi *turnover* akan menurun.

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian yang dapat diberikan adalah Bagi Praktisi : (1) Dari hasil penelitian diketahui ada beberapa hal yang harus diperhatikan dari variabel kompensasi yaitu perusahaan sebaiknya memberikan penjelasan pada karyawan tentang kebijakan pemberian insentif dan premi yang tidak menyeluruh agar tidak terjadi kesalahpahaman antar karyawan. (2) Promosi Jabatan oleh perusahaan seharusnya lebih memperhatikan

kemampuan seseorang dalam bekerjasama dengan karyawan lainnya agar tidak menimbulkan pertentangan antar karyawan dikemudian harinya. (3) Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan stres kerja dilingkungan perusahaan terutama dari kemampuan karyawan yang banyak menduduki posisi yang lebih rendah dari kemampuannya. Ada baiknya perusahaan lebih menghargai kemampuan karyawannya agar karyawan tidak merasa kemampuan yang ia miliki tidak dapat dipergunakan dalam pekerjaannya. Adapun saran untuk akademisi yakni adalah Penelitian ini dibatasi pada variabel kompensasi, promosi jabatan dan stres kerja sehingga perlu dilakukan penelitian-penelitian lanjutan yang mempengaruhi intensi *turnover* karyawan misalnya pengembangan karier, kepuasan kerja, motivasi, komitmen, dll. Hal ini mengingat ada 45,5% faktor lain yang mempengaruhi intensi *turnover* karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- Evitamala Sari, 2015, *Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen dan Promosi Jabatan terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Orindo Alam Ayu Cabang Pekanbaru*, Jurnal FEKON Vol. 2 No. 1 Februari 2015.
- Handoko, Hani. 2008. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2009. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- _____. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 5, Cetakan Pertama*. Yogyakarta : BPFE.
- Ni Luh Mita Sri Devi dan Gede Adnyana Sudibia, 2015, *Analisis Pengaruh Job Insecurity, dan Kompensasi terhadap kepuasan Kerja dan Turnover Intention (Studi pada Karyawan Kontrak Di Bali Dynasty Resort)*, E-Jurnal Manajemen Unud. Vol. 4 No.4. 2015:1047-1066. ISSN : 2302-8912.
- Ridlo, I. A. 2012. *Turnover Karyawan "Kajian Literatur"*. Surabaya : Public Health Movement.
- Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Perusahaan Untuk Perusahaan*. Jakarta : Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- _____. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*, Jakarta : Salemba Empat.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Vina Yulianti dan Hendri Andi Mesta, 2015, *Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Intensi Turnover Karyawan PT. Berjaya PET Sumatera*. Jurnal Praktik Bisnis, Volume 4, Nomor 2, November 2015, ISSN 2302-9242.
- Umar Husein, 2007. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama.