

PENGARUH STRES KERJA DAN KESEMPATAN PROMOSI TERHADAP *TURNOVER INTENTION*

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

Oleh: **Muhammad Lukman Hakim**

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta

lukman.kim13@gmail.com

Arum Darmawati, S.E., M.M

Dosen Jurusan Manajemen, Universitas Negeri Yogyakarta

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kesempatan promosi terhadap *turnover intention* pada karyawan Royal Ambarrukmo Hotel Yogyakarta. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan sebanyak 70 karyawan, teknik pengambilan sampel menggunakan metode *purposive random sampling*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara, sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan kesempatan promosi secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention*.

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

Abstract

This research aimed to know the impact of job stress and promotion opportunity on turnover intention of Royal Ambarrukmo Hotel Yogyakarta employees. This research was a causal associative research used quantitative approach. This research was a sampling research used 70 respondents and purposive random sampling method. The data of research were collected by questionnaire, while the data analysis used multiple regression analysis. The result of research showed that job stress and promotion opportunity were simultaneously impacting turnover intention.

Keywords: job stress, promotion opportunity, turnover intention

PENDAHULUAN

Meningkatkan perhatian yang sungguh-sungguh terhadap SDM dalam perusahaan, merupakan satu hal yang wajib pada saat ini karena SDM yang akan menentukan banyak terkait produktivitas perusahaan. Pada kenyataannya, mengelola SDM untuk menjadikannya aset yang paling berharga bagi perusahaan bukanlah hal yang datar atau mudah. Banyak masalah-masalah pengelolaan SDM ditemukan pada praktiknya, salah satu permasalahan yang banyak ditemukan di hampir setiap 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.

Royal Amabarrukmo Hotel adalah salah satu hotel bintang lima terkemuka di Indonesia, khususnya di Yogyakarta. Tahun 2015 lalu, hotel ini baru saja meraih predikat “*certificate of excellence*” dari sebuah situs penyedia layanan pariwisata terbesar di dunia, Tripadvisor. Meskipun demikian, hal ini tidak menjanjikan bahwa pengelolaan SDM tanpa masalah sedikit pun. Berdasarkan observasi pra penelitian yang dilakukan oleh penulis, ditemukan satu masalah pengelolaan SDM di Royal Ambarrukmo Hotel terkait dengan *turnover*. Tabel 1 berikut ini

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

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

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

Sumber : HRD, Royal Ambarrukmo Hotel Yogyakarta

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

Berdasarkan hasil observasi penulis pada objek penelitian, dapat diketahui adanya beban kerja yang berat pada karyawan dalam aktivitas operasional perusahaan. Hotel adalah perusahaan yang bergerak pada industri pelayanan pariwisata, di dalamnya terdapat 24 jam operasional perusahaan selama 7 hari. Dalam aktivitasnya, setiap karyawan memiliki daftar pekerjaan yang menjadi beban tersendiri untuk terus melayani kegiatan operasional perusahaan. Hal ini dibuktikan dengan jam kerja yang dimiliki oleh masing-masing karyawan pada hotel tersebut. Dalam waktu satu pekan, seorang karyawan pada dasarnya hanya memiliki jam kerja sebanyak 46 jam. Namun pada kenyataannya, kebanyakan karyawan bisa menghabiskan waktunya sekitar 10 jam per hari untuk pekerjaannya di perusahaan.

Selanjutnya, variabel lain yang juga berkaitan pengaruhnya terhadap *turnover intention* adalah kesempatan promosi. Menurut Stahl et. al (2009), melihat adanya peluang karir di luar organisasi dan kurangnya kesempatan kemajuan karir di dalam organisasi saat ini,

meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasinya. Kim (2012), secara historis teori manajemen menekankan pada keunggulan peluang promosi dan potensi pertumbuhan karir untuk mendorong kinerja karyawan.

Observasi yang dilakukan pada Royal Ambarrukmo Hotel, didapat informasi yang bersumber dari Departemen HR, bahwa tingkat promosi yang terjadi terbilang rendah. Fakta pertama yang terjadi adalah, sebagian besar pimpinan hotel mulai dari *supervisor* sampai pada tingkatan *general manager* didapat melalui proses *talent acquisition*, hanya sebagian kecil yang ditempatkan melalui proses promosi jabatan. Kedua, kebanyakan karyawan yang keluar dari hotel ini memilih alasan yaitu untuk mendapatkan pertumbuhan karir yang lebih baik dan kesempatan promosi di hotel-hotel lain dengan jaringan yang lebih besar, baik di Yogyakarta maupun di wilayah lain.

Penelitian yang dilakukan oleh Hasan (2014) pada perusahaan teknologi informasi menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Kim (2012) pada karyawan teknologi dan informasi di organisasi pemerintahan menunjukkan hasil bahwa kesempatan promosi berpengaruh negatif *turnover intention*.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*, mengetahui pengaruh kesempatan promosi terhadap *turnover intention* dan mengetahui pengaruh stres kerja dan kesempatan promosi terhadap *turnover intention*. Manfaat yang didapat dari penelitian ini adalah dapat menambah pengetahuan serta memberikan pemahaman tentang stres kerja, kesempatan promosi dan *turnover intention*. Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan bahan masukan dan tambahan informasi tentang stres kerja, kesempatan promosi dan *turnover intention* untuk mendapatkan solusi dari masalah yang ada di perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Turnover Intention dan Stres Kerja

Menurut Saeed et al. (2014), *turnover intention* adalah keadaan dimana karyawan sebuah organisasi memiliki perencanaan untuk meninggalkan pekerjaannya, atau kondisi dimana organisasi memiliki rencana untuk memutus hubungan kerja dengan karyawannya. Booth & Hamer (2007), mengartikan *turnover intention* sebagai dampak terburuk dari ketidakmampuan suatu organisasi dalam mengelola perilaku individu sehingga individu merasa memiliki niatan pindah kerja yang tinggi.

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

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

rekrutmen dan seleksi yang tentunya dapat meningkatkan aktivitas administrasi.

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

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

H₁: Stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Turnover Intention dan Kesempatan Promosi

Menurut Nitisemito (1996), promosi merupakan suatu proses pemindahan karyawan

dari suatu jabatan kepada jabatan lain yang lebih tinggi. Heidjrachman (1990) promosi merupakan suatu perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi.

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

Penelitian Kim (2012) mengemukakan, para pemimpin eksekutif dan manajer harus memahami faktor-faktor yang mendorong terjadinya *turnover*. Mereka perlu mempertimbangkan strategi yang berhubungan dengan dukungan terhadap pengembangan karir para karyawan. Secara instan, mereka bisa menyediakan perencanaan pengembangan karir, pengalaman pelatihan dan pengembangan dengan tujuan pencapaian manajerial. Sehingga karyawan akan cenderung memiliki sikap untuk tetap bergabung ke dalam organisasinya. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kesempatan promosi memiliki pengaruh yang negatif terhadap *turnover intention*.

H₂: Kesempatan promosi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Turnover Intention, Stres Kerjadan Kesempatan Promosi

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

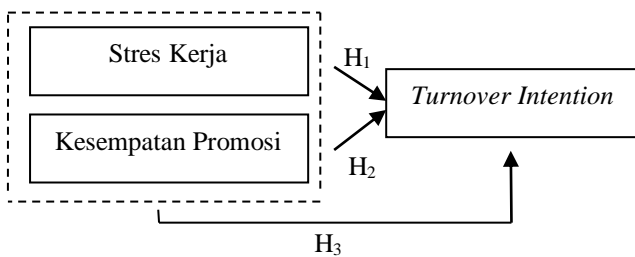
Selain itu, menurut Kim (2012) bahwasannya kesempatan promosi juga bisa menjadi faktor yang mendorong karyawan untuk meninggalkan organisasinya. Kurangnya kesempatan promosi dan pengembangan karir dalam organisasi, serta terbukanya kesempatan promosi di luar organisasi akan memperkuat pemikiran karyawan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

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

bagi karyawan di Royal Ambarrukmo Hotel akan mengurangi angka *turnover intention*. Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja dan kesempatan promosi secara bersama memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*.

H3: Stres kerja dan kesempatan promosi berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan fenomena dan telaah penelitian sebelumnya maka kerangka model penelitian ini dapat digambarkan seperti pada gambar berikut:



Gambar 1. Paradigma penelitian

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif dengan metode survei. Berdasarkan tingkat eksplanasinya penelitian ini digolongkan dalam penelitian asosiatif kausal.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret-Juni 2016 di Royal Ambarrukmo Hotel Yogyakarta.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Royal Ambarrukmo Hotel Yogyakarta. Sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan metode *purposive random sampling*.

Sementara itu ukuran responden yang ideal dan *representative* menurut Hair *et.*

al.(2010) adalah tergantung pada jumlah semua indikator padavariabel dikalikan 5-10. Pada penelitian ini, terdapat14 item pertanyaan. Batas minimal responden untuk penelitian ini adalah14 x 5 = 70.Jumlah tersebut dianggap sudah cukup mewakili populasi yang akan diteliti karena sudah memenuhi batas minimal sampel.

Hasil analisis profil responden yaitu sebanyak 70 karyawan Royal Ambarrukmo Hotel Yogyakarta mayoritas responden memiliki usia antara 26-30 tahun yaitu sebesar 42,9% dengan jenis kelamin laki-laki yaitu sebesar 70%, memiliki jenjang pendidikan SMA/SMK sebesar 48,6%, lama berkarir antara 1-5 tahun yaitu sebesar 81,4% serta berstatus belum menikah yaitu sebesar 58,1%.

Prosedur

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survei dengan analisis data secara kuantitatif. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Instrumen kuesioner terlebih dahulu diuji menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* dengan dibantu program SPSS.Rangkuman hasil uji CFA disajikan dalam Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji CFA

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

Sumber : Data primer yang diolah 2016

Uji validitas menggunakan validitas konvergen dan validitas divergen. Fornell dan Larcker (1981) menyatakan bahwa nilai *convergent validity* diterima jika nilai AVE diatas 0.5, dan Campbell dan Fiske(1959) menyatakan bahwa nilai korelasi yang diterima

untuk validitas divergen adalah kurang dari 0,85. Uji reliabilitas menggunakan *Alpha Cronbach*, Sekaran (2006) mengusulkan nilai reabilitas 0,60 sampai dengan 1,00 dianggap cukup.

Tabel 3. Hasil Validitas Konvergen

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

Sumber : Data primer yang diolah 2016

Tabel 4. Nilai Korelasi Pearson dan AVE

Variabel	1	2	3
Stres Kerja	0,688	0,578	0,640
Kesempatan Promosi	0,649	0,709	0,664
<i>Turnover Intention</i>	0,725	0,750	0,735

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Keterangan: Nilai AVE, angka bercetak tebal;

Discriminant validity, sisi kiri nilai AVE

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>
Stres Kerja	0,942
Kesempatan Promosi	0,945
<i>Turnover Intention</i>	0,937

Sumber : Data primer yang diolah 2016

Data yang terkumpul kemudian dilakukan uji prasyarat analisis. Uji prasyarat yang digunakan yaitu uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Setelah uji prasyarat terpenuhi kemudian dilanjutkan dengan analisis regresi linear berganda menggunakan program SPSS.

Data, Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data Primer merupakan informasi yang dikumpulkan peneliti langsung dari sumbernya. Data Primer pada penelitian ini diperoleh dengan cara membuat dan menyebarkan kuesioner kepada responden. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuesioner.

Instrumen penelitian ini dapat dirangkum dalam kisi-kisi Tabel 6.

Tabel 6. Kisi-kisi Instrumen

Variabel	Items	Referensi
<i>Turnover Intention</i>	1. Sering berpikir tentang keluar (<i>resign</i>).	(Dess & Shaw; 2001,
	2. Kemungkinan mencari pekerjaan baru.	Jeffrey, 2007 dalam Iqra Saeed <i>et al</i> ,
	3. Berpikir untuk mengubah pekerjaan.	2014)
Stres Kerja	1. Ambiguitas peran	(Yu-Fei <i>et. al</i> , 2013)
	2. Konflik peran	
	3. Peran yang berlebihan	
Kesempatan Promosi	1. Promosi berdasarkan kedisiplinan.	(Hasibuan, 2007)
	2. Promosi berdasarkan prestasi kerja.	
	3. Promosi berdasarkan kompetensi.	
	4. Promosi berdasarkan loyalitas.	
	5. Promosi berdasarkan kesesuaian pendidikan.	

Teknik Analisis Data

Model analisis yang digunakan adalah model analisis regresi linear berganda. Model ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini analisis regresi linear berganda dibantu dengan program SPSS.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan analisis statistik dengan menggunakan program SPSS, diperoleh hasil uji hipotesis yang merupakan uji hubungan kausalitas dari masing-masing variabel penelitian sebagaimana disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7. Rangkuman Hasil Analisis Regresi, Stres Kerja, Kesempatan Promosi dan *Turnover Intention*

Variabel Independen	Kinerja			
	Model 1 (β)	Model 2 (β)	Model 3 (β)	Model 4 (β)
Variabel Kontrol				
Umur	0,120	0,047	0,132	0,069
Jenis Kelamin	-0,077	-0,008	-0,055	-0,018
Pendidikan	-0,214	0,013	-0,138	-0,019
Lama Karir	-0,155	-0,027	-0,072	-0,032
Status Perkawinan	0,150	-0,019	0,107	0,009
Stres Kerja		0,929**		0,703**

Kesempatan Promosi			-0,829**	-0,261**
R ²	0,073	0,856**	0,743**	0,876**
Δ R ²	0,073	0,784	0,671	0,803

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

**p<0.01; *p<0.05

Pengaruh Stres Kerjaterhadap Turnover Intention

Hasil pengujian regresi diketahui bahwa pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* yaitu: $Y = c + 0,929X_1 + R$. Pada hasil uji regresi tersebut diketahui bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* sebesar $\beta = -0,929^{**}$ (**p < 0,001; p = 0,000). Kontribusi stres kerja untuk menjelaskan *turnover intention* (ΔR^2) sebesar 0,784 atau 78,4%.

Pada penelitian ini stres kerja didominasi oleh indikator peran yang berlebihan. Pembagian tugas yang berimbang antar karyawan di Royal Ambarrukmo Hotel Yogyakarta, diyakini dapat mengurangi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, sehingga dalam hal ini karyawan akan mengurangi niat untuk meninggalkan perusahaan. Sesuai dengan pendapat Griffeth dan Hom (2004) mengenai jenis-jenis *turnover*, karyawan yang memiliki niatan keluar salah satunya dikarenakan alasan pembagian tugas di organisasi. Jenis *turnover* ini sebenarnya tergolong ke dalam jenis *turnover* yang dapat dihindari. Adanya pembagian tugas yang berimbang dan proporsional bagi seluruh entitas di perusahaan, maka hal tersebut dapat mengurangi tingkat intensitas *turnover* karyawan.

Pengaruh Kesempatan promosi terhadap Turnover Intention

Hasil pengujian regresi diketahui bahwa pengaruh kesempatan promosi terhadap *turnover intention* yaitu: $Y = c - 0,829X_2 + R$. Pada hasil uji regresi tersebut diketahui bahwa kesempatan promosi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* sebesar $\beta = -0,829^{**}$ (**p < 0,001; p = 0,000). Kontribusi kesempatan promosi untuk menjelaskan *turnover intention* (ΔR^2) sebesar 0,671 atau 67,1%.

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

Pengaruh Stres kerja dan Kesempatan promosi terhadap Turnover Intention

Pada hasil uji regresi tersebut diketahui bahwa diketahui bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* sebesar $\beta = 0,703^{**}$ (**p < 0,001; p = 0,000) dan kesempatan promosi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* sebesar $\beta = -0,261^{**}$ (* p < 0,01; p = 0,003). Kontribusi stres kerja dan kesempatan promosi secara simultan untuk menjelaskan *turnover intention* (ΔR^2) sebesar 0,803 atau 80,3%.

Karyawan yang mengalami stres kerja yang diakibatkan oleh adanya pembagian tugas di Royal Ambarrukmo Hotel Yogyakarta yang tidak merata dan tidak proporsional, serta kurangnya program pengembangan kompetensi karyawan untuk mendapatkan kesempatan promosi jabatan, maka karyawan Royal Ambarrukmo Hotel Yogyakarta akan

memutuskan keluar dan mencari alternatif pekerjaan lain di luar perusahaan. Hal ini dikarenakan karyawan tidak memiliki alasan untuk tetap berada dalam hotel tersebut.

Uraian di atas menguatkan pendapat bahwa stres kerja dan kesempatan promosi secara bersama berpengaruh terhadap *turnover intention*. Dengan adanya kesempatan promosi yang tinggi dan stres kerja yang rendah maka akan dapat mengurangi *turnover intention* karyawan. Kebutuhan akan pengembangan kompetensi karyawan dan pembagian tugas yang sesuai dengan porsinya memberikan dampak pada program retensi untuk menekan *turnover intention* karyawan Royal Ambarrukmo Hotel Yogyakarta.

SIMPULAN, KETERBATASAN PENELITIAN DAN SARAN

Simpulan

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

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

Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan penelitian, antara lain:

1. Metode pengumpulan data yang kurang bervariasi memungkinkan data bersifat subjektif karena hanya melalui lembaran kuesioner. Penambahan metode wawancara untuk selanjutnya dapat dilakukan, sehingga informasi yang lebih mendalam dapat diperoleh.
2. Waktu penelitian yang kurang menjadi salah satu kendala untuk dapat memperoleh informasi lebih terkait variabel-variabel penelitian yang diuji. Penyusunan matrik pelaksanaan penelitian diharapkan dapat membantu penelitian yang lebih terjadwal dan terorganisasi dengan baik.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel stres kerja dengan indikator peran yang berlebihan mendapat skor terendah. Beberapa cara dapat dilakukan untuk mengawasi kegiatan kerja karyawan langsung, salah satunya dengan pengawasan ekstra melalui *supervisor section* di departemen masing-masing yang nantinya berdampak langsung pada penilaian kinerja dan pemberian kompensasi. Selain itu, pemberian program pelatihan karir keprofesionalan diharapkan juga mampu menumbuhkan sikap budaya kerja profesionalisme setiap karyawan. Artinya, setiap karyawan memahami untuk menjalankan setiap bagian pekerjaannya sesuai dengan kemampuan, pengetahuan dan keterampilan dibidangnya.

Selanjutnya, hasil penelitian pada variabel kesempatan promosi, nilai tertinggi berada pada indikator promosi jabatan berdasarkan kompetensi karyawan. Artinya, kebanyakan promosi yang berlangsung sampai saat ini benar-benar berbasis kompetensi. Pemahaman tentang pentingnya sebuah program pengembangan dan peningkatan kompetensi karyawan untuk keberlangsungan operasional khususnya dalam industri pariwisata sangatlah

diperlukan. Peningkatan kompetensi karyawan sangat diharapkan oleh karyawan itu sendiri dan perusahaan. Bagi karyawan, hal ini membawa dampak baik terhadap kelangsungan dan pertumbuhan karir masa depannya, sedangkan bagi perusahaan, sudah tentu untuk tujuan perbaikan kinerja secara keseluruhan. Peningkatan keterampilan bagi karyawan, menjadi tambahan dalam rangka memperoleh kenaikan jabatan atau kesempatan promosi. Ketika kesempatan promosi terbuka, maka kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi dapat menurun.

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

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito. 1996. *Manajemen Personalia*, Jakarta : Graha Indonesia.
- Anatan, L. dan Ellitan, L. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern*. Bandung: Alfabeta.
- Anwar P. Mangkunegara. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia* .Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Campbell, Donald T.; Fiske, Donald W. 1959. Convergent and discriminant validation by the multitrait-multimethod matrix. *Psychological Bulletin*, Vol 56(2), Mar 1959, 81-105.
- Catteeuw, F., Flynn, E., & Vonderhorst, J. 2007. Employee engagement: Boosting productivity in turbulent times. *Organization Development Journal*, 25 (2), 151-157.
- Dess, G.G and J.D .Shaw. 2001. Voluntary turnover, Social capital and Organizational performance. *Academy Management Review*, 26: 446-456.
- Drs. H. Malayu, S.P. Hasibuan, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Cetakan 9. PT. Bumi Aksara.
- Fornell, C., Larcker, D.F., 1981. Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research* 18 (1), 39-50.
- Griffeth, W., dan Hom, P. W. 2004. *Innovative theory and empirical research on employee turnover*. United States: Information Age Publishing Inc.
- Hair, J.F., et al. 2010. *Multivariate data analysis*. (7th edition). New Jersey : Pearson Education Inc.
- Hasan, Roshidi. 2014. Factor Influencing Turnover Intention Among Technical Employees in Information Technology Organization: A Case of XYZ (M) SDN. BHD. *International Journal of Arts and Commerce*, Vol.3, No. 9.
- Jeffrey, Pfeffer. 2007. Human Resources from an Organizational Behavior Perspective: Some Paradoxes Explained. *The Journal of Economic Perspectives*, Vol. 21, No. 4. pp. 115-134.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A., 2009. *Organizational Behavior*. 13th Edition. Pearson Education, Inc., Upper Saddle River, New Jersey.
- Roseman, E. 1981. *Managing Employee Turnover: A Positive Approach*. New York: AMACOM.
- Saeed, Iqra., Waseem, Momina., Sikander, Sidra., Rizwan, Muhammad. 2014. The relationship of Turnover intention with job satisfaction, job performance, Leader member exchange, Emotional intelligence and organizational commitment. *International Journal of Learning & Development*, 2014, Vol. 4, No. 2.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.

Soon Hee, Kim. 2012. The Impact of Human Resource Management on State Government IT Employee Turnover Intentions. *Public Personnel Management, Summer 2012 vol. 41 no. 2* 257-279.

Stahl, G. K., Maznevski, Martha., Voigt, Andreas., Jonsen, Karsten. 2009. Unraveling the effects of cultural diversity in teams: A meta-analysis of research on multicultural work groups. *Journal of International Business Studies, 1–20*.

Staw, B. 1980. The consequences of turnover. *J. Occupational Behav. 1(4)* 253–273.

Lampiran Instrumen Penelitian

No	Pertanyaan	Sumber
<i>Turnover Intention</i>		
1.	Saya sering berpikir tentang keluar (<i>resign</i>).	(Dess & Shaw; 2001, Jeffrey, 2007 dalam Iqra Saeed <i>et al</i> , 2014)
2.	Kemungkinan saya akan terus aktif mencari pekerjaan baru ditahun depan.	
3.	Saya mungkin akan mencari pekerjaan baruselanjutnya	
4.	Saya sering berpikir untuk mengubah pekerjaan saya.	
<i>Kesempatan promosi</i>		
5.	Karyawan yang dipromosikan adalah mereka yang terbukti memiliki kedisiplinan tinggi.	(Hasibuan, 2007)
6.	Prestasi kerja menjadi ukuran untuk pengangkatan jabatan yang dijalankan secara konsisten.	
7.	Kompetensi karyawan sangat dipertimbangkan perusahaan dalam hal promosi jabatan.	
8.	Perusahaan memprioritaskan karyawan yang memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan untuk dipromosikan.	
9.	Setiap pengangkatan jabatan sudah disesuaikan dengan latar belakang pendidikan karyawan.	
<i>Stres kerja</i>		
10.	Tugas-tugas yang saya kerjakan sesuai dengan penilaian evaluasi kinerja	(Yu-Fei <i>et. al</i> , 2013)
11.	Saya memiliki informasi yang jelas untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik.	
12.	Saya sering memiliki kesamaan gagasan dengan <i>supervisor</i> saya dalam perencanaan kerja harian.	
13.	<i>Supervisor</i> saya menerima perbedaan gaya kerja jika saya tidak dapat memenuhi harapannya	
14.	Saya merasa diberikan tugas lebih dibandingkan rekan saya.	