

**JURNAL**

ISSN 2621 – 797X

**DISRUPSI BISNIS**

Jurnal Disrupsi Bisnis, Vol. 1, No. 1, Juli 2018 (135 - 186)

@Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang

**PENGARUH STRESS KERJA, PROMOSI DAN TURNOVER KARYAWAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN KOPERASI SIMPAN PINJAM SEJAHTERA BERSAMA CABANG BOGOR**

**Wahadi Siamto**  
**Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang**  
*dosen01458@unpam.ac.id*

**ABSTRAK**

Sumber daya manusia (SDM) bukan sebagai beban perusahaan namun merupakan asset perusahaan yang paling penting karena tujuan perusahaan akan tercapai jika memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas yang dapat bekerja secara maksimal (Robbins, 2010). Sumber daya manusia merupakan kemampuan potensial yang dimiliki oleh manusia terdiri atas kemampuan berfikir, berkomunikasi, bertindak dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Stres kerja terhadap Komitmen Organisasional Koperasi Simpan Pinjam Sejahtera Bersama, mengetahui dan menganalisis pengaruh Promosi terhadap komitmen organisasional karyawan Koperasi Simpan Pinjam Sejahtera Bersama, Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh turnover karyawan terhadap komitmen organisasional karyawan Koperasi Simpan Pinjam Sejahtera Bersama dan Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stress kerja, Promosi dan turnover karyawan terhadap Komitmen Organisasional Koperasi Simpan Pinjam Sejahtera Bersama. Pendekatan dalam penelitian ini adalah studi kasus yang didukung dengan sensus. Adapun jenis penelitian adalah deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai  $r = 0,929$  dan signifikan pada taraf signifikansi 0,01. Kontribusi stres kerja untuk menjelaskan *turnover intention* sebesar (R) 0,784. Promosi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai  $r = -0,829$  dan signifikan pada taraf signifikansi 0,01. Kontribusi promosi untuk menjelaskan *turnover intention* sebesar (R) 0,671. Stres kerja dan promosi berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi. Kontribusi stres kerja dan promosi untuk menjelaskan *turnover intention* sebesar (R) 0,803

Kata Kunci; Stres Kerja, promosi, Turnover, Komitmen Organisasi

**ABSTRACT**

*Human Resources (HR) is not a burden to the company but is the most important company asset because the company's objectives will be achieved if it has qualified human resources (HR) that can work optimally (Robbins, 2010). Human resources is a potential ability possessed by humans*

*consisting of the ability to think, communicate, act and morally to carry out an activity. The purpose of this research is to know and to analyze the influence of work stress toward Organizational Commitment of Saving and Prosperous Cooperative, Knowing and Analyzing the influence of Promotion to Organizational Commitment of Koperasi Simpan Pinjam Sejahtera Bersama To know and analyze the influence of employee turnover to organizational commitment of Cooperative Savings and Loan Prosperous Joint and To know and analyze the influence of work stress, Promotion and employee turnover of Organizational Commitment Cooperative Savings and Loans Prosperous Shared. The approach in this research is case study supported by census. The type of research is descriptive quantitative. The result of work stress has positive and significant influence to organizational commitment. It is shown from the value of  $r = 0.929$  and significant at the 0.01 significance level. Contribution of work stress to explain intention turnover of (R) 0.784. Promotion has a negative and significant effect on organizational commitment. It is shown from the value of  $r = -0.829$  and significant at the 0.01 significance level. Promotional contribution to explain intention turnover of (R) 0.671. Job stress and promotion affect simultaneously to organizational commitment. Contribution of work stress and promotion to explain intention turnover of (R) 0.803*

**Keywords:** *Job Stress, Promotion, Turnover, Organizational Commitment*

## **PENDAHULUAN**

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

Stres kerja adalah suatu kondisi karyawan yang mengalami tekanan dalam pekerjaan baik dari tugas, pimpinan dan Promosi tempat karyawan tersebut bekerja (Putra dan Wibawa, 2014). Robbins (2008:368), mengemukakan bahwa stres sebagai suatu ketidakseimbangan antara keinginan dan kemampuan memenuhinya sehingga menimbulkan konsekuensi penting bagi dirinya. Hasibuan (2009:204), menyatakan bahwa Stres kerja adalah suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang, sehingga menyebabkan nervous dan merasakan kecuatiran kronis. Jadi Stres kerja dapat di nyatakan sebagai suatu tekanan yang dirasakan karyawan dalam pekerjaannya, yang bersumber dari tugas, pimpinan dan Promosi, sehingga mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi karyawan tersebut.

Selanjutnya, variabel lain yang juga berkaitan pengaruhnya terhadap komitmen organisasi adalah 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. Ketika organisasi perlu mempertahankan para profesional, maka organisasi harus mempertimbangkan untuk menawarkan jabatan diwaktu mendatang sebagai konsekuensi dari mobilitas yang tinggi dari karyawan tersebut.

*Turnover (Turnover Intention)* dapat diartikan sebagai pergerakan yang dilakukan karyawan untuk keluar dari organisasi baik berupa pengunduran diri maupun pemberhentian, *turnover* yang tinggi juga menyebabkan kurang efektifnya sebuah organisasi karena hilangnya karyawan yang berpengalaman (Andini,2006). Hal ini menuntut setiap pimpinan perusahaan untuk bertindak secara profesional dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Seiring dengan pertumbuhan ekonomi, peningkatan pertumbuhan perekonomian seperti saat ini menimbulkan persaingan yang ketat dalam memberikan pelayanan terbaik, berbagai cara

dilakukan mulai dengan mengembangkan fasilitas Hotel maupun dengan meningkatkan kualitas SDM. Permasalahan yang hampir sering dihadapi oleh perusahaan yang berkaitan dengan SDM ialah mempertahankan sumber daya potensial yang dimiliki agar tidak meninggalkan organisasi sehingga dapat menekan biaya rekrutmen (Handoko, 2001).

Sumber daya manusia (SDM) bukan sebagai beban perusahaan namun merupakan aset perusahaan yang paling penting karena tujuan perusahaan akan tercapai jika memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas yang dapat bekerja secara maksimal (Robbins, 2010). Sumber daya manusia merupakan kemampuan potensial yang dimiliki oleh manusia terdiri atas kemampuan berfikir, berkomunikasi, bertindak dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan (Handoko, 2001).

Koperasi sejahtera bersama adalah koperasi yang bergerak dalam berbagai bidang usaha antara lain usaha Simpan Pinjam dan Usaha Perdagangan yang didirikan pada bulan Januari 2004. KSP Sejahtera Bersama adalah sebuah koperasi yang bergerak di bidang simpan pinjam yang memiliki 70 Kantor Pelayanan di berbagai kota di pulau Jawa dan sudah memiliki sekitar 80.000 anggota yang bergabung. Kantor Pusat KSP Sejahtera Bersama berlokasi di Bogor, Jawa Barat. Syarat utama untuk mendapatkan produk simpanan dan pinjaman KSP Sejahtera Bersama adalah dengan menjadi anggota KSP Sejahtera Bersama terlebih dulu.

**Tabel 1**  
**Data Turnover Karyawan Pada Periode 2012 s/d 2015**

Sumber: Kabag SDM Koperasi Simpan Pinjam Sejahtera Bersama

Tahun	Jumlah karyawan awal tahun	Jumlah karyawan yang keluar	Jumlah karyawan yang	(%)	Jumlah karyawan akhir tahun
2012-2013	130	10	17	24,2	77
2013-2014	147	8	12	15,5	81
2014 -2015	145	11	9	11,1	79
Jumlah		29	38	50,9	

Dari tabel 1.1 diatas terlihat bahwa tingkat *turnover* karyawan yang cukup tinggi selama tiga tahun terakhir yaitu dari tahun 2012 hingga tahun 2015 (s/d Januari). Terdapat kecenderungan peningkatan *turnover* karyawan dari data tiga tahun terakhir. Nilai angka indeks *turnover* tertinggi terdapat pada tahun 2013-2014 (s/d Januari) yaitu 11 karyawan, lalu diikuti pada dua tahun sebelumnya yang berjumlah 10 karyawan. Kenaikan angka *turnover* ini tentunya mendapatkan perhatian serius dari pihak hotel maupun yayasan, mengingat minat para orang untuk menginap di hotel semakin tinggi.

Rendahnya komitmen organisasi akan berdampak pada keputusan untuk keluar dari organisasi tersebut. DeConinck & Bachmann, (1964) menyatakan dengan meningkatkan komitmen organisasional, dapat mengurangi tingkat karyawan yang keluar dari organisasi. Terdapat hubungan yang negatif antara komitmen organisasional dengan *Turnover*. Meyer (1963) menyatakan meningkatkan komitmen organisasional dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan mengurangi keinginan untuk keluar dari organisasi.

Moncrief *et al.* (1967) menyatakan bahwa adanya hubungan negatif antara Stres kerja terhadap komitmen organisasi. Karyawan dengan Stres kerja tinggi berimplikasi terhadap rendahnya komitmen organisasi. Stres kerja tidak berpengaruh langsung terhadap *Turnover* namun

melalui mediasi komitmen organisasional (Firth *et al.*, 2004). Hal serupa juga diungkap oleh (Sager, 1964) komitmen organisasional memediasi hubungan antara stres kerja dengan *Turnover* karyawan.

Dari ulasan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **Pengaruh Stress Kerja, Promosi dan Turnover Karyawan terhadap Komitmen Organisasional pada karyawan Koperasi Simpan Pinjam Sejahtera Bersama**

## **B. Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diungkapkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Stres kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional pada Koperasi Simpan Pinjam Sejahtera Bersama?
2. Apakah Promosi berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Sejahtera Bersama?
3. Apakah turnover karyawan berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Sejahtera Bersama?
4. Apakah stress kerja, Promosi dan turnover karyawan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional pada Koperasi Simpan Pinjam Sejahtera Bersama?

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

1. Tujuan Penelitian
  - a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Stres kerja terhadap Komitmen Organisasional Koperasi Simpan Pinjam Sejahtera Bersama.
  - b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Promosi terhadap komitmen organisasional karyawan Koperasi Simpan Pinjam Sejahtera Bersama.
  - c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh turnover karyawan terhadap komitmen organisasional karyawan Koperasi Simpan Pinjam Sejahtera Bersama.
  - d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stress kerja, Promosi dan turnover karyawan terhadap Komitmen Organisasional Koperasi Simpan Pinjam Sejahtera Bersama.
2. Manfaat Penelitian
  - a. Bagi pihak organisasi  
Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi organisasi dalam pengelolaan sumber daya manusia beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek aspek sumber daya manusia secara lebih baik.
  - b. Bagi pihak akademis  
Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dan menambah wawasan dan pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
  - c. Bagi pihak lain  
Diharapkan dapat memberikan informasi dan wawasan tambahan bagi penelitian selanjutnya dan bagi perusahaan lain dalam bidang sumber daya manusia.

## TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA BERPIKIR

### A. Kajian Pustaka

Di dalam suatu organisasi, sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan. Karena sumber daya manusia adalah yang menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif pegawai sebagai sumber daya manusia sebagai penggerak didalamnya. Dalam mewujudkan hasil yang sesuai dengan perencanaan, maka dalam pencapaian suatu tujuan yang telah direncanakan membutuhkan suatu proses yang disebut dengan “Manajemen”. Untuk itu penulis akan mengemukakan terlebih dahulu pengertian manajemen secara umum.

Sebagaimana acuan penulis akan mengutip pendapat dari beberapa ahli mengenai definisi dari manajemen. Menurut Hasibuan (2012:12) memberikan definisi manajemen sebagai berikut: “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Selanjutnya penulis akan membahas mengenai manajemen sumber daya manusia yang merupakan cabang dari ilmu manajemen yang terpenting disamping manajemen lainnya. Untuk itu penulis akan mengutip beberapa pendapat dari para ahli tentang pengertian manajemen sumber daya manusia. Menurut Handoko (2013:46) definisi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut: Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, penempatan, pemeliharaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan, baik tujuan individu maupun tujuan organisasi.

### B. Stres kerja

Mangkunegara (2000) menyatakan Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang sering dialami karyawan dalam menghadapi suatu pekerjaan di dalam organisasi. Selanjutnya, dinyatakan bahwa stres ialah suatu keadaan dinamis yang akan dihadapi seseorang berkaitan dengan kesempatan, tuntutan, atau sumber daya yang berhubungan dengan sesuatu yang diinginkan individu itu sendiri yang hasilnya dirasakan menjadi tidak pasti dan penting (Robbins dan Judge, 2001).

Stres sering dikatakan membawa konteks negatif, namun juga memiliki nilai positif jika masih dalam keadaan yang wajar, karena akan menambah semangat dalam bekerja, motivasi dan kinerja. Namun beberapa karyawan menganggap tekanan dari beban kerja yang tinggi merupakan tantangan positif yang mampu memperkaya kualitas kerja dan Promosi. Robbins dan Judge (2001) menyatakan didalam hasil penelitian menunjukkan bahwa tantangan stres (*challenge stresor* - penyebab stres yang berhubungan dengan beban kerja, tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan, dan batas waktu) berdampak tidak sama dengan hambatan stres (*hindrance stresor* - penyebab stres yang menghambat pencapaian tujuan seperti politik kerja atau rasa bingung terhadap tanggungjawab pekerjaan). Lebih lanjut dikatakan bahwa *challenge stresor* berdampak lebih kecil daripada *hindrance stresor* dikarenakan tekanan yang diberikan tidak begitu besar.

Stres yang dialami oleh individu didalam lingkungan pekerjaannya seringkali dipicu oleh hal-hal yang berasal dari dalam diri karyawan (*internal factor*) dan dari luar (*external factor*) yang membawa konsekuensi berbeda bagi masing-masing individu tergantung bagaimana mereka merespon penyebab stres.

Mangkunegara (2000) mengemukakan bahwa Stres kerja disebabkan oleh beberapa hal, antara lain beban kerja yang terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan. kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan

dengan tanggung jawab, konflik kerja, serta perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin. Tiga hal yang dapat menjadi sumber timbulnya Stres kerja yang potensial (Robbins dan Judge, 2001), yaitu:

1) Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan berpengaruh langsung terhadap rancangan struktur organisasi dan tingkatan stres karyawan pada organisasi tersebut. Terdapat tiga macam ketidakpastian lingkungan, yaitu ketidakpastian ekonomi politik, dan teknologi.

2) Organisasi

Terdapat beberapa faktor dalam organisasi yang dapat menyebabkan stres. Tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang terbatas, beban kerja yang tinggi, atasan yang terlalu menuntut dan tidak sensitif, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan merupakan beberapa contoh.

### C. Promosi

Menurut Nitisemito (1996), promosi merupakan suatu proses pemindahan karyawan dari suatu jabatan kepada jabatan lain yang lebih tinggi. Sama seperti yang dikemukakan oleh Nitisemito, menurut Heidjrachman (1990) promosi merupakan suatu perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Begitu juga dengan pendapat Robbins (1991), promosi adalah memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, lebih bertanggung jawab dan meningkatkan status sosial, oleh karena itu individu yang merasakan adanya ketetapan promosi merupakan salah satu kepuasan dari pekerjaannya..

#### Indikator Promosi

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

- 1) Promosi berdasarkan kedisiplinan.
- 2) Promosi berdasarkan prestasi kerja.
- 3) Promosi berdasarkan kompetensi.
- 4) Promosi berdasarkan loyalitas.
- 5) Promosi berdasarkan kesesuaian pendidikan.

#### Faktor-faktor yang Memengaruhi Promosi

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

- 1) Pengalaman, banyaknya pengalaman seorang karyawan seringkali digunakan sebagai salah satu syarat untuk promosi, karena dengan adanya pengalaman yang lebih banyak, maka diharapkan kemampuan kerja yang tinggi, ide yang lebih banyak, dan sebagainya.
- 2) Prestasi kerja, pada umumnya setiap perusahaan mencantumkan syarat prestasi kerja untuk promosi. Hal ini dapat dilihat dari catatan-catatan prestasi yang telah dikerjakan.
- 3) Tanggung jawab, seringkali perusahaan memerlukan tanggung jawab yang cukup besar sehingga masalah tanggung jawab merupakan syarat utama untuk promosi. Apabila seorang karyawan memiliki tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan yang kecil, maka demikian juga dalam melakukan pekerjaan yang besar.
- 4) Loyalitas, loyalitas atau kesetiaan terhadap perusahaan tempat karyawan bekerja sering kali digunakan sebagai syarat promosi. Hal ini disebabkan karena dengan loyalitas yang tinggi karyawan diharapkan memiliki tanggung jawab yang lebih besar.

### D. Faktor-faktor yang Dipengaruhi Promosi

Kim (2012) menyebutkan beberapa hal yang dipengaruhi oleh promosi, menurutnya Promosi akan

memberikan penekanan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kurangnya Promosi bagi karyawan akan memberikan efek yang dominan terhadap Promosi karyawan. Selain itu, kurangnya Promosi juga secara lebih jauh akan membawa dampak kepada keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

### ***Turnover intention***

Intensi ini layaknya sebuah rencana yang disusun sebelum kita melakukan sesuatu. Sebagaimana penjelasan Ajzen (2006) yang menjelaskan bahwa intensi merupakan suatu indikasi dari kesiapan seseorang untuk menunjukkan perilaku, dan hal ini merupakan anteseden dari perilaku. Sedangkan *turnover* seperti yang dikemukakan oleh Pasewark dan Strawser (1966) menjelaskan bahwa *Turnover intention* mengacu pada niat seseorang untuk mencari alternatif pekerjaan lain dan belum terwujud dalam bentuk perilaku nyata.

*Turnover intention* pada dasarnya adalah sama dengan keinginan berpindah karyawan ke tempat kerja yang lain. Hal tersebut mengindikasikan bahwa *turnover* adalah keinginan untuk berpindah, belum terealisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Pergantian karyawan atau keluar masuknya karyawan dari organisasi adalah suatu fenomena penting dalam kehidupan organisasi maupun perusahaan. Adakalanya pergantian karyawan berdampak positif. Namun sebagian besar pergantian karyawan membawa dampak atau pengaruh yang kurang baik terhadap perusahaan, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang.

### **E. Komitmen Organisasi**

Allen dan Meyer (1963) menyebutkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi.

### **F. Keterkaitan Variabel**

1. Hubungan Antara Stres kerja dengan *Turnover*  
Stres merupakan respon seseorang terhadap suatu hal yang dihadapi, baik ketika berinteraksi dengan orang lain maupun terhadap pekerjaan, lingkungan, dan kejadian yang menuntut perhatian yang dapat membawa dampak positif atau negatif terhadap seseorang (Anatan dan Ellitan, 2007)..
2. Hubungan Antara Promosi dengan *Turnover*  
Promosi merupakan sebuah program yang dirancang untuk pengembangan karir karyawan dalam suatu organisasi. Pada kenyataannya, seringkali Promosi sulit untuk didapatkan karena berbagai batasan untuk mencapai tingkatan karir selanjutnya yang lebih tinggi.  
Sejalan
3. Hubungan Antara Stres kerja dengan Komitmen Organisasional  
Dampak Stres kerja terhadap karyawan dalam organisasi adalah menurunnya komitmen organisasional (Sager, 1964). Semakin tinggi tingkat Stres kerja berimplikasi terhadap rendahnya komitmen organisasional karyawan.
4. Hubungan Antara Promosi dengan Komitmen Organisasional  
Promosi seringkali dihubungkan dengan beberapa variabel, salah satunya adalah komitmen organisasional. Banyak).

5. Hubungan Antara Komitmen Organisasional dengan *Turnover*  
Komitmen karyawan terhadap organisasi menjadikan karyawan loyal pada organisasi dan bekerja dengan baik untuk kepentingan dan tujuan organisasi (Yuwaliatin, 2006). Wijayanti.
6. Hubungan antara Stres kerja dan *Turnover* dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi

## **METODE PENELITIAN**

### **A. Ruang Lingkup Penelitian**

1. Tempat Penelitian  
Obyek penelitian adalah Koperasi Simpan Pinjam Sejahtera Bersama yang beralamat di Jalan Pajajaran No.1, Babakan, Bogor Tengah, Babakan, Bogor Tengah, Kota Bogor, Jawa Barat 16151
2. Waktu Penelitian  
Penelitian dilakukan selama 3 (tiga) bulan terhitung dari bulan Maret sampai dengan Mei 2016

### **B. Metode Penelitian**

Pendekatan dalam penelitian ini adalah studi kasus yang didukung dengan sensus. Adapun jenis penelitian adalah deskriptif kuantitatif. Nazir (2005:39) menyatakan bahwa : “Penelitian deskriptif adalah metode dalam penelitian status kelompok manusia, suatu pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang yang bertujuan untuk membuat deskripsi, gambaran, atau lukisan secara sistematis, factual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidik.

Sedangkan Arikunto (2002:65) menyatakan bahwa, “penelitian kuantitatif memiliki kejelasan unsur yang rinci sejak awal, langkah penelitian yang sistematis, populasi, memiliki hipotesis jika perlu, memiliki desain jelas dengan langkah-langkah penelitian dan hasil yang diharapkan, memerlukan pengumpulan data yang dapat mewakili, serta ada analisa data yang dilakukan setelah semua data terkumpul. Adapun sifat penelitian ini adalah deskriptif *explanatory*. Sugiyono (2003:39) menyatakan bahwa, “penelitian *explanatory* merupakan penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan yang lainnya.”

### **C. Metode Penentuan Sampel**

1. Populasi  
Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Ferdinand, 2011:215). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di Koperasi Simpan Pinjam Sejahtera Bersama, dengan jumlah karyawan sebesar 245 orang.
2. Sampel  
Margono (2010: 121) mengatakan bahwa sampel adalah sebagai bagian dari populasi, sebagai contoh (monster) yang diambil dengan menggunakan cara-cara tertentu, Senada dengan itu, Sudjana (2015: 6) mengemukakan bahwa sampel adalah sebagian yang diambil dari populasi.



Dalam rangka efisiensi dan efektifitas penelitian dan juga berdasarkan pada keterbatasan-keterbatasan penulis baik dari segi dana, daya maupun data sampel yang dikumpulkan dengan cara mengambil sampel berdasarkan teknik *proportionate stratified random sampling* yakni teknik yang dilakukan berdasarkan criteria populasi yang mempunyai unsur atau anggota tidak homogeny dan proporsional (Umar Husein dalam Harjojo, 2013: 54). Sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus dari Taro Yamane atau dalam Riduwan (2014: 71) yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N.d^2 + 1}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi = 230 responden

$d^2$  = presisi (ditetapkan 10% dengan tingkat kepercayaan 90%)

Perhitungan sampel :

$$n = \frac{N}{N.d^2 + 1}$$

$$n = \frac{230}{(230).0,1^2 + 1}$$

$$n = \frac{230}{3,3}$$

n = 69,69 dibulatkan menjadi 70 responden

#### D. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder.

##### 1. Data Primer

Data primer merupakan informasi yang dikumpulkan peneliti langsung dari sumbernya. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil pengisian kuesioner oleh responden yang disebar kepada para karyawan Koperasi Simpan Pinjam Sejahtera Bersama Cabang Bogor dan hasil wawancara dengan beberapa karyawan.

##### 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung, baik berupa keterangan maupun literatur yang ada hubungannya dengan penelitian. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokumen mengenai keluar masuknya karyawan dan mengenai profil dari Koperasi Simpan Pinjam Sejahtera Bersama Cabang Bogor.

#### E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

##### 1. Identifikasi Variabel

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasional, Stres kerja, Promosi dan turnover terhadap Komitmen Organisasional. Berdasarkan pokok masalah dan hipotesis, secara garis besar variabel-variabel dalam analisis ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

a. Variabel endogen (*endogenous variable*) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang

menjadi akibat adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah intensi keluar karyawan (Y).

- b. Variabel eksogen (*eksogenous variable*) adalah variabel yang menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Stres kerja (X1), dan Promosi (X2) dan turnover karyawan (X3)

## 2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah jembatan menghubungkan *conceptual-theoretical level* dengan *empirical-observational level* (Purwanto dan Sulistyastuti, 2007). Untuk mengurangi kesalahan dalam mendefinisikan variabel yang dianalisis maka dijelaskan definisi operasional masing-masing variabel sebagai berikut:

### a. Stres kerja

Stres kerja dalam penelitian ini adalah perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan berkaitan dengan pekerjaannya disaat melakukan interaksi dengan orang lain di lingkungan tempat bekerja. Stres kerja diukur melalui empat indikator (Mangkunegara, 2000), yakni:

- 1) Beban kerja (X1,1), yaitu sekumpulan tugas dan pekerjaan yang berkaitan dengan organisasi dan harus diselesaikan dalam waktu tertentu.
- 2) Waktu kerja (X1,2), yaitu suatu periode waktu yang mengikat karyawan dalam melaksanakan pekerjaan berkaitan dengan organisasi.
- 3) Umpan balik yang didapatkan (X1,2), yaitu suatu respon tindakan yang diberikan atasan, bawahan dan rekan kerja terhadap tindakan yang dilakukan.
- 4) Tanggungjawab (X1,4), yaitu keadaan wajib memikul dan menanggung semua konsekuensinya yang berkaitan dengan pekerjaan dan jabatan yang diemban.

### b. Promosi (*Job Satisfaction*)

Menurut Nitisemito (1996), promosi merupakan suatu proses pemindahan karyawan dari suatu jabatan kepada jabatan lain yang lebih tinggi. Sama seperti yang dikemukakan oleh Nitisemito, menurut Heidjrachman (1990) promosi merupakan suatu perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Menurut Hasibuan (2007), ada lima indikator yang digunakan dalam mengukur Promosi, yaitu:

- 1) Promosi berdasarkan kedisiplinan
- 2) Promosi berdasarkan prestasi kerja.
- 3) Promosi berdasarkan kompetensi.
- 4) Promosi berdasarkan loyalitas.
- 5) Promosi berdasarkan kesesuaian pendidikan.

### c. Keinginan Berpindah Karyawan (*turnover Intentions*)

Intensi keluar merupakan keinginan karyawan untuk keluar dari keanggotaan suatu organisasi secara sukarela (Jaros, 1997). Intensi keluar yang dibahas dalam penelitian ini dalam konteks model sukarela (*voluntary turnover*), Variabel *turnover intentions* diukur dengan tiga indikator (Mobley *et al.*, 1979), antara lain:

- 1) Keinginan meninggalkan organisasi, yaitu kecenderungan karyawan untuk berpikir meninggalkan organisasi (Y2.1)
- 2) Keinginan mencari pekerjaan lain, yaitu keinginan karyawan untuk segera meninggalkan organisasi dalam waktu dekat (Y2.2)
- 3) Keinginan mencari pekerjaan lain, yaitu kemungkinan karyawan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain (Y2.3)

### d. Komitmen Organisasional (*Organization Commitmen*)

Komitmen organisasional ialah sebuah keadaan psikologi yang berkarakteristik

hubungan karyawan dengan organisasi yang mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap organisasinya (Allen and Meyer, 1993). Tiga indikator yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasional (Mowday *et al.*, 1979; Luthans, 2006 ), yaitu:

- 1) Komitmen afektif (Y1.1), yaitu keterlibatan emosional seseorang pada organisasinya berupa perasaan cinta pada organisasi sehingga individu akan merasa dihubungkan dengan organisasi.
- 2) Komitmen kontinyu (Y1.2), yaitu hasrat yang dimiliki individu di dasarkan pada persepsi karyawan akan kerugian yang akan didapatkan jika ia meninggalkan organisasi.
- 3) Komitmen normatif (Y1.3), yaitu sebuah dimensi moral yang didasarkan pada perasaan wajib dan tanggung jawab pada organisasi yang mempekerjakannya.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner untuk mendapatkan data-data penilaian karyawan KSU Sejahtera Bersama mengenai stres kerja, promosi dan *turnover intention*. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 70 orang. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut.

#### 1. Hasil Uji Kualitas Data

##### a. Uji validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan- pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan. Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan uji *moment product correlation* atau yang lebih dikenal dengan nama *pearson correlation*. Penelitian ini menggunakan semua sampel sejumlah (n) = 70 maka besarnya  $df = 70-3 = 67$ . Dengan  $\alpha = 0,05$  maka diperoleh r tabel sebesar 0,198. Berikut adalah ukuran validitas tiap butir-butir pernyataan setiap variabel dalam penelitian ini.

Berdasarkan pada Tabel 4.10 di atas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai *pearson correlation* (r hitung) setiap item pernyataan lebih besar dari nilai r tabel dengan tingkat signifikansi untuk semua item pernyataan pada level 0,05.

##### b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama. Untuk ukuran reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah koefisien *Cronbach Alpha* > 0,60 menunjukkan suatu konstruk atau variabel tersebut reliabel.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji reliabilitas**

Varia bel	Cronbac h's Alpha	No. Ite m	Keterang an
X1	0,720	10	Reliable
X2	0,727	5	Reliable
X3	0,749	6	Reliable

Y	0,739	10	Reliable
---	-------	----	----------

Sumber: Data Primer, 2016

Dari tabel 2 di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* untuk semua variabel > 0,60 yang menunjukkan dapat diterimanya derajat reliabilitas. Dengan demikian dapat dikatakan instrumen pada semua variabel memiliki kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel yang disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

## 2. Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda. Prasyarat yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas yang dilakukan menggunakan bantuan komputer program SPSS versi 22. Hasil uji prasyarat analisis disajikan berikut ini.

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diujikan pada seluruh variabel penelitian yang meliputi: stres kerja, promosi dan *turnover intention*. Pengujian normalitas menggunakan teknik analisis Kolmogorov-Smirnov dan untuk perhitungannya menggunakan program SPSS VERSI 22. Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 pada taraf signifikansi = 0,05. Hasil uji normalitas variabel penelitian disajikan berikut ini:

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Normalitas**

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.72289074
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.057
	Negative	-.086
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai *unstandardized residual* semua variabel penelitian mempunyai signifikansi lebih besar dari 0,05 pada (sig>0,05).Nilai 0,200 dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal..

**b. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkolerasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai tolerance dan VIF. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada tabel di bawah ini:

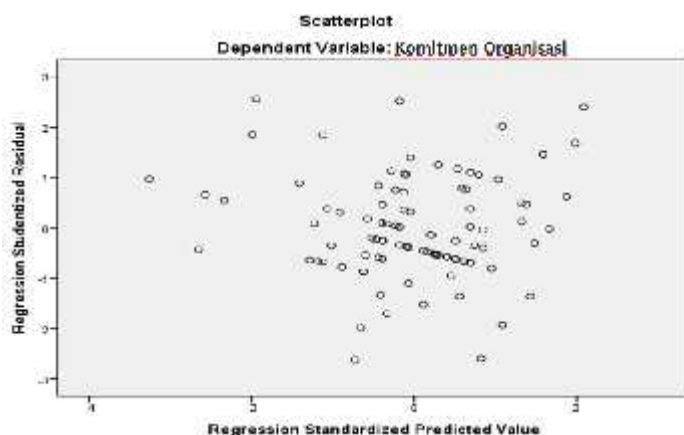
**Tabel 4**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

t	Sig.	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
3.862	.000		
.579	.565	.958	1.044
3.372	.001	.541	1.849
1.403	.165	.524	1.908

Berdasarkan Tabel 4 terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10. Kesimpulannya adalah model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

**c. Uji Heteroskedastisitas**

**Gambar 1**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Dari gambar di atas menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi, dapat dikatakan dalam model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel Stres kerja dan promosi yang menginterpretasikan variabel Komitmen organisasi .

### 3. Pengujian Hipotesis

#### a. Uji-t (Parsial)

**Tabel 5**  
**Hasil Uji-t**

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.998	2.330		3.862	.000
Stres kerja	.027	.047	.058	.579	.565
Promosi	.338	.100	.450	3.372	.001
Turnover	.167	.119	.190	1.403	.165

a. Dependent Variable: Komitmen organisasi

Sumber : Hasil output SPSS

1) Pengaruh Stres kerja terhadap komitmen organisasi

Variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai *significant level*  $0,565 > 0,05$ . Sedangkan dengan membandingkan dengan hasil perhitungan didapatkan nilai t-hitung = 0,246 dan nilai t-tabel = 1,98 sehingga nilai t-hitung > nilai t-tabel ( $0,579 < 1,98$ ). Hal ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, dengan demikian H01 diterima dan Ha1 ditolak (hipotesis yang diajukan peneliti ditolak).

2) Pengaruh promosi terhadap komitmen organisasi

Variabel promosi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai *significant level*  $0,01 < 0,05$ . Sedangkan dengan membandingkan dengan hasil perhitungan didapatkan nilai t-hitung = 3,37 dan nilai t-tabel = 1,98 sehingga nilai t-hitung > nilai t-tabel ( $3,37 > 1,98$ ). Hal ini menunjukkan bahwa variabel promosi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, dengan demikian H02 ditolak dan Ha2 diterima.

3) Pengaruh turnover terhadap komitmen organisasi

Variabel turnover tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai *significant level*  $0,165 > 0,05$ . Sedangkan dengan membandingkan dengan hasil perhitungan didapatkan nilai t-hitung = 1.403 dan nilai t-tabel = 1,98 sehingga nilai t-hitung < nilai t-tabel ( $1.403 < 1,98$ ). Hal ini menunjukkan bahwa variabel promosi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, dengan demikian H03 diterima dan Ha3 ditolak.

#### b. Uji F (Simultan)

Hasil analisis F hitung pada tabel diatas menunjukkan *p-value*  $0,00 < 0,05$  yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependennya sehingga H0 ditolak dan H4 diterima. Selain itu, dengan membandingkan F hitung dengan F tabel dengan taraf kesalahan 5% dan *degree of freedom* (df1) 1 = 2 dan (df2) 2 = 67 maka diperoleh F tabel sebesar 3,13. Nilai F hitung 12.655 > nilai F tabel 3,13 yang artinya terdapat pengaruh signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja, promosi dan turnover, secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi H04 ditolak dan Ha4 diterima (hipotesis yang diajukan peneliti diterima).

#### 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Pengujian persyaratan analisis dan asumsi klasik dasar regresi yang telah dilaksanakan sebelumnya memberikan hasil bahwa variabel-variabel yang terlihat didalamnya memenuhi kualifikasi persyaratan dan asumsi klasik tersebut, penelitian dilanjutkan dengan melakukan pengujian signifikan model dan interpretasi model regresi.

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 8.998 + 0,027X_1 + 0,338X_2 + 0,167X_3 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi berganda tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Jika diasumsikan nilai dari variabel X1 (stres kerja), X2 (promosi), X3 (turnover) adalah konstan atau sama dengan nol, maka nilai variabel Y (turnover) adalah 8.998..
- 2) Variabel stres kerja (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasi (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,027 yang artinya jika terjadi peningkatan variabel stres kerja (X1) sebesar 1 satuan, maka komitmen organisasi (Y) akan meningkat sebesar 0.027. Dengan catatan bahwa variabel lain tetap atau konstan.
- 3) Variabel Promosi (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasi (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,338 yang artinya jika terjadi peningkatan variabel Promosi (X2) sebesar 1 satuan, maka Komitmen Organisasi (Y) akan meningkat sebesar 0,338. Dengan catatan bahwa variabel lain tetap atau konstan.
- 4) Variabel turnover (X3) mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasi (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,167 yang artinya jika terjadi peningkatan variabel turnover (X3) sebesar 1 satuan, maka Komitmen Organisasi (Y) akan meningkat sebesar 0,167. Dengan catatan bahwa variabel lain tetap atau konstan.

#### 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk menggambarkan seberapa besar perubahan atau variasi dari variabel dependen dapat dijelaskan oleh perubahan atau variasi dari variabel independen. Dalam penelitian ini menggunakan nilai *Adjusted R Square* karena variabel

independen lebih dari dua dan nilai *Adjusted R Square* dapat naik turun apabila variabel independen ditambahkan ke dalam model penelitian, maka dapat dilihat dari tabel berikut :

*Adjusted R Square* sebesar 0,336 atau 33,6%, hal ini berarti komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh stres kerja, promosi dan turnover, sedangkan sisanya sebesar 66,4% kemungkinan dapat dijelaskan oleh faktor lain diluar model yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini misalnya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi.

## **B. Pembahasan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui stres kerja, promosi dan turnover terhadap komitmen organisasi pada karyawan KSU Sejahtera Bersama. Pembahasan berdasarkan tujuan dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut.

### **1. Stres Kerja Berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Karyawan KSU Sejahtera Bersama**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif stres kerja terhadap komitmen organisasi. Hal ini dibuktikan dengan  $t = 0,058$  dan signifikan pada taraf signifikansi 0,565. Kontribusi stres kerja untuk menjelaskan *turnover intention* sebesar 0,058. Pada penelitian ini stres kerja didominasi oleh indikator peran yang berlebihan. Pembagian tugas yang berimbang antar karyawan di KSU Sejahtera Bersama, 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 niat 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.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hasan (2014) bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya, semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan maka semakin tinggi *turnover intention* yang mereka miliki. Dari hasil analisis dapat dijelaskan bahwa karyawan yang menghadapi stres kerja yang berlebihan secara terus menerus akan merasakan tekanan kuat untuk keluar dari kondisi tersebut.

### **2. Promosi Berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Karyawan KSU Sejahtera Bersama**

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif promosi terhadap komitmen organisasi. Hal ini dibuktikan dengan  $t = 0,450$  dan signifikan pada taraf signifikansi 0,01. Kontribusi promosi untuk menjelaskan komitmen organisasi sebesar 0,450. Pada penelitian ini promosi didominasi oleh indikator promosi berdasarkan kompetensi. Promosi di KSU Sejahtera Bersama sangat mempertimbangkan kompetensi karyawan untuk mengisi posisi tersebut. 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.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kim



(2012) bahwa kesempatan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi diterima. Artinya, semakin rendah promosi yang didapatkan karyawan maka semakin tinggi *turnover intention* yang mereka miliki. Dari hasil analisis dapat dijelaskan bahwa karyawan dengan promosi yang rendah cenderung memiliki keinginan yang kuat untuk keluar dari perusahaan.

### **3. Turnover Berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Karyawan KSU Sejahtera Bersama**

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif turnover terhadap komitmen organisasi. Hal ini dibuktikan dengan  $r = 0.190$  dan signifikan pada taraf signifikansi 0,165. Kontribusi promosi untuk menjelaskan komitmen organisasi sebesar 0,165

Komitmen organisasi juga dapat ditunjukkan dari tingkat job involvement, yakni keterlibatan kerja yang tinggi pada pekerjaan yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan pekerjaan itu. Karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi akan memberikan ide-idenya untuk kemajuan pekerjaan serta dengan senang hati untuk melaksanakan peraturan-peraturan perusahaan. Karyawan yang mendukung kebijakan perusahaan ini akan memiliki tingkat *intention to search for alternatives* yang rendah, yakni karyawan tidak akan berpikir untuk mencari alternatif pekerjaan di organisasi yang lain.

Selain itu sejauh mana karyawan yang memiliki *organizational loyalty* yang tinggi akan menunjukkan kesetiaan kepada organisasi karena memiliki perasaan keterikatan. Pengabdian yang tinggi terhadap organisasi juga dapat menjelaskan tingginya loyalitas terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat loyalitas organisasi yang tinggi memiliki kecenderungan yang rendah terhadap *intention to quit*

Hal ini dapat digambarkan dengan sejauh mana ada kemauan karyawan untuk melakukan investasi atau pengorbanan pribadi untuk kebaikan organisasi dan tidak akan memiliki niat untuk keluar dari organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang ditemukan oleh Jahanzeb et. al (2013) yang menyatakan bahwa komitmen yang rendah terhadap organisasi akan berdampak signifikan terhadap kecenderungan karyawan untuk keluar dari organisasi.

### **4. Stres Kerja, Promosi dan turnover Berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Karyawan KSU Sejahtera Bersama**

Hasil uji menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari stres kerja dan promosi berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi.

Griffeth dan Hom (2004) menjelaskan mengenai jenis-jenis *turnover* bahwa 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 *turnover intention* karyawan.

Menurut Cateeuw, Flynn & Vonderhorst (2007), salah satu solusi untuk mengatasi masalah *turnover* perusahaan adalah dengan mengembangkan kompetensi dan kemampuan karyawan. Pengembangan kompetensi karyawan dipercaya dapat membantu perusahaan dalam menjalankan program rekrutasi karyawan. Kompetensi karyawan menjadi salah satu indikator dalam menentukan promosi dan peluang pengembangan karir di perusahaan. Dalam hal ini juga akan menurunkan niatan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan mencari peluang karir di luar perusahaan.

Berdasarkan analisis di atas, apabila karyawan mengalami stres kerja yang diakibatkan oleh adanya pembagian tugas di KSU Sejahtera Bersama yang tidak merata dan tidak proporsional, serta kurangnya program pengembangan kompetensi karyawan untuk

mendapatkan promosi jabatan, maka karyawan KSU Sejahtera Bersama 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 promosi secara bersama berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Dengan adanya 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 KSU Sejahtera Bersama.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

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

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

### B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi Manajemen KSU Sejahtera Bersama
  - a. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel stres kerja dengan indikator “peran yang berlebihan” mendapat skor terendah, oleh karena itu, manajemen KSU Sejahtera Bersama disarankan untuk lebih meninjau kembali tentang pembagian tugas diantara karyawannya, baik itu secara departemental maupun secara keseluruhan perusahaan. 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. Meningkatnya sikap profesionalisme kerja, diharapkan agar karyawan memiliki tanggung jawab individu serta organisasional, sehingga dapat mengurangi tingkat ketidakseimbangan tugas diantara karyawan itu sendiri. Dengan begitu, stres kerja dapat diminimalisir yang artinya mengurangi risiko *turnover intention* karyawan.
  - b. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel promosi, nilai tertinggi berada pada indikator “promosi jabatan berdasarkan kompetensi karyawan”. Artinya, kebanyakan promosi yang

berlangsung di KSU Sejahtera Bersama samapai 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 promosi di KSU Sejahtera Bersama. Ketika promosi terbuka, maka kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi dapat menurun.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat memengaruhi *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 daripada angket yang jawabannya telah tersedia dan lebih bersifat subjektif.

### C. Keterbatasan Penelitian

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.
3. Masih banyak faktor maupun variabel lain yang dapat memengaruhi *turnover intention* seperti budaya organisasi dan kepuasan kerja. Dengan penambahan beberapa variabel pendukung dimungkinkan mendapatkan hasil yang lebih baik lagi daripada variabel yang digunakan pada penelitian ini.

### DAFTAR PUSTAKA

- Abelson, M.A. 1987. Examination of Avoidable and Unavoidable Examination. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 72, pp. 382-386.
- Andini, Rita. 2006. Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Promosi, Komitmen Organisasional Terhadap komitmen organisasi (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang). *Tesis*, Program Studi Mafister Manajemen Universitas Diponegoro.
- Allen, N. 1. And Meyer, 1. PP. 1993. Organizational Commitment: Evidence of Career Stage Effects? *Journal of Business Research*, Vol. 26, pp.. 49-61.
- Ameen, E.C; Jackson, W.R; Pasewark; and Strawser, J.R. 1995. An Empirical Investigation of Antecedents and Consequences of Job Insecurity on The Turnover Intentions of Academic Accountants. *Issues in Accounting Education*, Vol. 10, No. I, pp. 65-82.

- Anatan, Lina dan Ellitan, Lena. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Modern*. Bandung: Alfabeta.
- Aydogdu, Sinem dan Asikgil, Baris. 2011. An Empirical Study of the Relationship Among Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention. *International Review of Management and Marketing*, Vol. 1, No.3, pp. 43-53.
- Azeem, Syed Mohammad. 2010. Job Satisfaction and Organizational Commitment Among Employees in the Sultanate of Oman. *Journal of Psychology*, Vol. 1 pp. 295-299.
- Bhatti, Nadeem; Mumhammad Aamir Hashmi; Shoukat Ali Raza; F.M. Shaik; dan Shafid Kamran. 2011. Empirical Analysis of Job Stres on Job Satisfaction Among University Teachers in Pakistan. *International Business Research*, Vol. 4, No.3, pp. 264-270.
- Clugston, Michael. 2000. The Mediating Effect Of Multidimensional Commitment on Job Satisfaction and Inten to Leave. *Journal Of Organization Behavior*, Vol.21, No.4, pp 476-486.
- DeConinck, James B and Bachmann, Duane PP. 1994. Organizational Commitment and Turnover Intentions of Marketing Managers. *Journal of Applied Business Research* 10 (Summer 1994): pp. 87.
- Demicco, Frederick J and Reid, Robert D, 1988. Older Workers: A Hiring Resource for The Hospitality Industry, *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, May, pp. 56-62.
- Durkin, Mark. 1999. Employee Commitment in Retail Banking: Identifying and Exploring Hidden Dangers. *International Journal of Bank Marketing*, Vol. 17, No.3, pp. 123-135.
- Elangovan, A.R. 2001. Causal Ordering of Stres, Satisfaction, and Commitment, and Intention To Quit: A Structural Equation Analysis. *Leadership and Organization Development Journal*, pp. 160-165.
- Fairbrother, Kerry dan Warn, James. 2003. Workplace Dimensions, Stres and Job Satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, VoLI8, No.1, pp. 821-831.
- Fang, Y. 2001. Turnover Propensity and its Causes Among Singapore Nurses: An Empirical Study. *International Journal of Human Resources Management*, Vol. 12, No.5, pp. 858-870.
- Firth, Lucy; Mellor, David J; Moore, Kathleen A; Loquet, Claude. 2004. How Can Managers Reduce Employee Intention to Quit? *Journal of Managerila Psychology*, Vol. 19, No.2, pp. 170-187.
- Foon, Yeoh Sok; Leong, Lim Chee; Osman, Syuhaily. 2010. An Exploratory Study on Turnover Intention Among Private Sector Employees. *International Journal of Business and Management*, Vol.5, No.8.