

**Pengaruh Promosi Jabatan Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Melalui Komitmen Sebagai Variabel *Intervening* Pada Perawat di RS. Panti Nugroho Pakem Sleman**

Laksono Kurniadi

laksono.kurniadi@gmail.com

Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia

Abstrak

Sebuah perusahaan harus sebisa mungkin mempertahankan karyawannya dalam jangka waktu lama, terutama karyawan yang potensial dan berkualitas. Hal ini disebabkan karena, dengan mempertahankan karyawan yang berkualitas maka kinerja perusahaan akan terjaga, dan juga akan mengurangi pengeluaran perusahaan untuk melakukan proses rekrutmen karyawan. Terdapat sejumlah faktor yang dapat mempengaruhi tingkat *turnover* karyawan, diantaranya adalah promosi jabatan, stres kerja serta komitmen karyawan itu sendiri. Masing-masing dari faktor tersebut juga mempunyai berbagai indikator untuk menentukan tingkat pengaruhnya terhadap *turnover intention*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan, (2) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan, (3) Apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap komitmen karyawan, (4) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap komitmen karyawan, (5) Apakah komitmen karyawan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan, (6) Apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan melalui komitmen sebagai variabel *intervening*, dan (7) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui komitmen sebagai variabel *intervening*. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif asosiatif. Dari 65 kuesioner yang disebarkan, sebanyak 50 buah kuesioner yang dinyatakan kembali dan dapat diolah. Dengan narasumber sebanyak 50 orang perawat di Rumah Sakit Panti Nugroho Pakem Sleman. Hasil dari penelitian ini adalah (1) Promosi Jabatan memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*, (2) Stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*, (3) Promosi jabatan tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen karyawan, (4) Stres Kerja memiliki pengaruh negatif terhadap komitmen karyawan, (5) Komitmen tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan, (6) Promosi jabatan tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan melalui komitmen sebagai variabel *intervening*, (7) Stres kerja tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan melalui komitmen sebagai variabel *intervening*.

**Kata Kunci:** *turnover intention*, promosi jabatan, komitmen, stres kerja

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu modal utama suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi (Syamsuddinnor, 2014). Setiap dari karyawan tentu memiliki kepentingan serta tujuan yang berbeda-beda dalam menentukan keputusan untuk bergabung dalam perusahaan atau organisasi. Perusahaan yang memiliki kemampuan untuk memberi karyawannya bentuk perhatian serta dapat membuat karyawannya menjadi percaya kepada perusahaan, maka perusahaan akan memperoleh timbal balik dari karyawan dalam bentuk komitmen yang tinggi pada perusahaan. Komitmen yang tinggi akan membuat karyawan setia pada perusahaan dan akan bekerja dengan keras untuk kemajuan perusahaan (Yuwaliatin, 2006). Adanya komitmen yang tinggi akan berdampak pada bertahannya karyawan pada perusahaan. Komitmen yang tinggi menunjukkan tingkat keberpihakan seorang karyawan terhadap organisasi yang mempekerjakannya (Eaton et al, 1992).

Selain itu, organisasi perlu mengatur SDM sebaik mungkin agar dapat mencapai tujuan-tujuannya dengan efektif. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka organisasi harus selalu melakukan investasi terkait penerimaan, pemilihan dan mempertahankan SDM yang berkualitas agar tidak berdampak pada perpindahan karyawan atau lebih dikenal dengan turnover. Definisi turnover yakni suatu penarikan diri secara sukarela (*voluntary*) maupun tidak sukarela (*involuntary*) dari suatu organisasi. Seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan yang lain menjadi dua faktor yang menyebabkan terjadinya turnover secara sukarela.

Meyer, et al (1993) menunjukkan bahwa peningkatan komitmen berhubungan dengan peningkatan produktivitas dan *turnover* yang semakin rendah. Komitmen adalah salah satu aspek penting dari filosofi sumber daya manusia. Komitmen organisasi mencerminkan respon afektif karyawan terhadap organisasi secara keseluruhan (DeMicco dan Reid, 1988). Komitmen organisasional merupakan prediktor yang akurat bagi *voluntary turnover* (Lee, et al, 1992).

Karyawan dalam bekerja sudah dapat dipastikan akan mengalami begitu banyak tekanan dimana memiliki potensi untuk menyebabkan stres (stressor). Terjadinya penurunan tingkat produktivitas kerja dapat terjadi disebabkan karena efek negatif dari kondisi tersebut. Stres dapat menimbulkan bermacam gangguan, mulai dari gangguan hingga gangguan pikiran, seperti bagaimana disebutkan pada bukti-bukti empiris, bahkan melalui pengamatan orang awam sekalipun. Hal tersebut dapat berdampak pada menurunnya tingkat produktivitas atau kinerja individu. Seniati (2002), menyatakan bahwa, ketidakjelasan peran atau role ambiguity merupakan tingkat ambiguitas terkait dengan tuntutan, kriteria serta peran yang berkaitan dengan tugas yang lain, sedangkan konflik peran atau role conflict berarti level dimana munculnya konflik atau pertentangan dari tingkah laku yang disebabkan oleh bermacam tekanan, dimana hal tersebut mempengaruhi kinerja peran. Beban peran atau work overload sendiri merupakan tingkat dimana

waktu serta sumber daya yang tidak mencukupi akan mempengaruhi kinerja peran.

Berdasarkan uraian-uraian di atas, maka penulis ingin menemukan pengaruh dari promosi jabatan dan stres terhadap tingkat turnover karyawan melalui komitmen sebagai variabel intervening, untuk kemudian diolah dan diformulasikan menjadi suatu strategi yang tepat untuk menangani permasalahan yang umum dihadapi departemen Sumber Daya Manusia di setiap organisasi tersebut.

Dalam penelitian ini menggunakan beberapa kajian teori dan hasil dari penelitian-penelitian terdahulu untuk dapat memudahkan menarik sebuah kesimpulan dalam penelitian ini. Adapun kajian teori yang digunakan adalah:

#### 1) Promosi Jabatan

Promosi jabatan merupakan perpindahan yang memperbesar otoritas serta tanggung jawab karyawan ke jabatan yang lebih tinggi didalam suatu organisasi, dimana hal ini berdampak pada kewajiban, hak, status serta penghasilan karyawan yang semakin besar (Hasibuan, 2002:169). Promosi juga merupakan proses untuk bergerak maju dan meningkat dalam suatu jabatan yang didudukinya (Nasution, 2000:140). Nitisemito (1996:81) turut menyatakan bahwa promosi adalah proses pemindahan karyawan dari satu jabatan lain yang lebih tinggi yang selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab serta wewenang yang lebih tinggi pula dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Indikator promosi jabatan yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya (Nitisemito, 2012:112-113), (1) Pengalaman; (2) Tingkat Pendidikan; (3) Disiplin; (4) Loyalitas; (5) Kejujuran; (6) Kerja Sama; (7) Kecakapan; (8) Prestasi Kerja; (9) Komunikatif; dan (10) Kepemimpinan.

#### 2) Stres Kerja

Stres kerja merupakan perasaan yang bersifat menekan, atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2000). Selain itu, stres kerja juga dikonseptualisasi dari beberapa sudut pandang, diantaranya stres sebagai stimulus, dan stres sebagai stimulus-respon (Gibson *et al*, 1996). Indikator Stres Kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah indikator yang dikemukakan oleh Yu-Fei *et al* (2013), yaitu:

##### a) Ambiguitas Peran

Ambiguitas peran dapat terjadi apabila tanggung jawab terhadap pekerjaan dan tugas-tugas yang dijalankan tidak jelas. Stres dapat terpicu saat situasi seperti tidak adanya uraian tugas yang jelas, atau tidak adanya rantai komando, dimana tingkat ketidakpastian yang tinggi mengenai prospek keamanan karir (Mei-Fang *et al*, 2010)

##### b) Konflik Peran

Ketika individu diwajibkan untuk memainkan dua atau lebih peran yang mungkin sulit untuk dilaksanakan, mereka memiliki kecenderungan untuk mengalami stres kerja. Terutama ketika karyawan memiliki lebih dari satu pengawas dengan harapan yang saling bertentangan (Handy, 1985; Lyonski dan Andrews, 1990; Walker, Churchill dan Ford, 1975; dalam Mei-Fang *et al*, 2010)

##### c) Peran yang berlebihan dapat terjadi apabila seorang individu merasa bahwa tuntutan dalam pekerjaannya memiliki intensitas berat yang tidak

seharusnya, dan melampaui kemampuan serta motivasi mereka untuk melakukan tugas yang berhubungan dengan pekerjaan mereka (Singh, 1998). Hal ini menandakan bahwa, meski terkadang tugas yang mereka emban dirasa jelas dan cocok, namun kelebihan bekerja (secara kuantitatif maupun kualitatif) dapat mengakibatkan stres kerja (Mei-Fang et al, 2010)

### 3) *Turnover Intention*

Turnover merupakan berhentinya karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela maupun tidak sukarela. Berhentinya karyawan disebabkan oleh berbagai macam faktor. Turnover karyawan berkaitan erat dengan retensi karyawan. Menurut Mathis dan Jackson (2003) definisi *turnover* adalah sebagai suatu proses dimana karyawan meninggalkan organisasi dan posisi pekerjaan tersebut harus digantikan oleh orang lain. Sedangkan menurut Mobley (1986) *turnover* adalah penghentian keanggotaan dalam organisasi oleh individu yang menerima upah moneter dari organisasi.

Indikator *turnover intention* karyawan yang digunakan penelitian ini adalah indikator yang dikemukakan oleh Mobley, *et al*, (1982), yaitu:

#### a) Memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*).

Hal ini merupakan cerminan dari individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan berpikir untuk keluar dari tempatnya bekerja saat ini.

#### b) Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternative*).

Merupakan cerminan individu yang berkeinginan untuk mencari pekerjaan di organisasi atau perusahaan lain. Apabila karyawan sudah mulai sering memikirkan untuk pergi dari pekerjaannya, karyawan tersebut cenderung mencoba untuk mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik dan menjanjikan.

#### c) Niat untuk keluar (*Intention to Quit*)

Mencerminkan individu yang berniat keluar. Karyawan berniat keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang ditasa lebih baik, yang kemudian akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

### 4) Komitmen Karyawan

Komitmen merepresentasikan derajat seseorang dalam mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, dan keinginan melanjutkan partisipasi aktif didalamnya (Eaton, *et al*, 1992). Komitmen juga merupakan usaha untuk mendefinisikan dan melibatkan diri dalam organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkannya (Robbins, 2007). Selain itu, komitmen menunjukkan sikap kedekatan hubungan antara karyawan atau individu, terhadap organisasi dimana diwujudkan dalam bentuk kesetiaan atau loyalitas, serta keinginan untuk tetap tinggal karena dilibatkannya seorang karyawan dalam organisasi (Allen dan Meyer, 1993). Adapun indikator komitmen yang digunakan dalam penelitian ini adalah indikator yang dikemukakan oleh Mowday (1982), yaitu:

#### a) Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota.

- Karyawan merasa bangga dan senang bekerja di perusahaan, serta menganggap perusahaan sebagai tempat yang baik untuk bekerja.
- b) Keinginan untuk berusaha keras dalam bekerja.  
Karyawan merasa nyaman dan kerasan dalam bekerja, sehingga menimbulkan motivasi dalam diri karyawan untuk terus berprestasi hingga lebih baik lagi.
  - c) Penerimaan nilai organisasi.  
Karyawan merasa bahwa nilai-nilai yang diterapkan dan berlaku di perusahaan sesuai dengan nilai yang dianut oleh karyawan.
  - d) Penerimaan tujuan organisasi.  
Penerimaan karyawan terhadap visi organisasi.

## KAJIAN PUSTAKA

Bytqi *et al* (2010), dalam penelitiannya yang berjudul “*Work Stress, Job Satisfaction and Organizational Commitment among Public Employees before Privatization*” menganalisis dan menguji keterkaitan antara stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Dalam penelitian tersebut juga diuraikan bahwa, meski karyawan merasakan stres, mereka tetap merasa puas atas pekerjaan mereka, dan mereka akan berkomitmen untuk organisasi dan juga sebaliknya. Ditambah lagi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi bukanlah parameter mutlak untuk mencapai level stres kerja yang rendah.

Tnay *et al* (2013), dalam penelitiannya yang berjudul “*The Influences of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Turnover Intention*” menganalisis dan menguji pengaruh dari kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap turnover intention. Penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional tidak memiliki korelasi yang signifikan terhadap turnover intention karyawan, dimana memiliki nilai probabilitas sebesar 0.007, yang berada dibawah 0.947.

Park *et al* (2014), dalam penelitiannya yang berjudul “*Organizational Commitment and Turnover Intention in Union and Non-Union Firms*” menganalisis perbedaan komitmen karyawan dan *turnover intention* pada perusahaan serikat dan perusahaan non-serikat. Penelitian ini menemukan bahwa komitmen karyawan terhadap perusahaan serikat adalah lebih tinggi, dibandingkan dengan komitmen karyawan terhadap perusahaan non-serikat. Hal ini bercermin dari pendapatan karyawan serikat yang lebih tinggi, serta masa kerja yang lebih lama dari perusahaan non-serikat.

Jehanzeb *et al* (2013), dalam penelitiannya yang berjudul “*Organizational Commitment and Turnover Intentions: Impact of Employee’s Training in Private Sector of Saudi Arabia*”, di dalamnya memuat tentang korelasi antara komitmen organisasional terhadap *turnover intention* karyawan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional memiliki korelasi negatif signifikan terhadap *turnover intention*, dengan nilai probabilitas sebesar 0.483, dimana lebih besar dari 0.01.

Newman *et al* (2011), dalam penelitiannya yang berjudul “*The Impact of Employee Perceptions of Training on Organisational Commitment and Turnover*

*Intentions*” menganalisis dan menguji pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention*. Penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional memiliki korelasi negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi komitmen seorang karyawan, maka akan semakin rendah tingkat *turnover* pada perusahaan. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah komitmen karyawan, maka akan semakin tinggi tingkat *turnover* karyawan di perusahaan.

Noor *et al* (2015), dalam penelitiannya yang berjudul “*Impact of Job Promotion and Job Advancement on Job Satisfaction in Universities of KPK Province of Pakistan*”, menganalisis dan menguji pengaruh promosi jabatan dan peningkatan jabatan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa promosi jabatan memiliki korelasi positif signifikan terhadap kepuasan kerja dengan persentase sebesar 95 persen. Kaitannya dengan komitmen karyawan, kepuasan karyawan yang terpenuhi oleh perusahaan, maka akan memberi dampak pada komitmen karyawan terhadap perusahaan yang semakin tinggi.

Noreen *et al* (2014), dalam penelitiannya yang berjudul “*The Impact Of Organizational Commitment, Job Satisfaction, Job Stress And Leadership Support On Turnover Intention In Educational Institutes*” menganalisis dan menguji pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja, stres kerja dan dukungan kepemimpinan terhadap *turnover intention* karyawan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi, maka semakin rendah niat karyawan untuk keluar dari pekerjaannya. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan.

Agarwal (2015), dalam penelitiannya yang berjudul “*Stress, Job Satisfaction And Job Commitment Relation With Attrition With Special Reference To Indian IT Sector*” menganalisis dan menguji keterkaitan antara stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah stres menjadi faktor utama penyebab tingkat *attritions*, seperti pensiun, pindah atau berhenti kerja pada sektor industri teknologi informasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi tidak memiliki keterkaitan pada tingkat *attritions*.

Hassan (2014) dalam penelitiannya yang berjudul “*Factors Influencing Turnover Intention Among Technical Employees In Information Technology Organization*” menganalisis tentang faktor-faktor penyebab *turnover intention* karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor apa saja yang berkontribusi terhadap tinggi rendahnya tingkat *turnover* karyawan. Hasil dari penelitian ini diantaranya yakni stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Maka, dapat disimpulkan bahwa apabila stres kerja karyawan meningkat, maka meningkat pula keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

McElroy *et al* (2010), dalam penelitiannya yang berjudul “*The Relationship Between Career Growth and Organizational Commitment*” menganalisis dan menguji pengaruh perkembangan karir dua arah yang diantaranya meliputi promosi jabatan terhadap komitmen afektif, komitmen kontinuan dan komitmen normatif. Hasilnya, ketiganya promosi

jabatan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap ketiganya, dengan nilai koefisien secara berurutan adalah, 0.16, 0.15, dan 0.24.

Siwi *et al* (2016) dalam penelitiannya yang berjudul “*Pengaruh Kepuasan Gaji, Promosi Jabatan, Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan RSU GMM Pancaran Kasih Manado*” menganalisis dan menguji pengaruh promosi jabatan dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa promosi jabatan secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Sedangkan, komitmen organisasi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Islam *et al* (2016), dalam penelitiannya yang berjudul “*Relationship between Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention among Bank Employees*” menganalisis tentang keterkaitan antara kepuasan kerja, komitmen organisasional dan *turnover intention*. Penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional memiliki korelasi yang negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penemuan lain dalam penelitian ini adalah, faktor yang berkontribusi terhadap komitmen organisasional adalah tingkat pendapatan, gaji berdasar pengalaman dan pelatihan, dan dukungan dari perusahaan. Sedangkan, faktor yang mempengaruhi tingkat *turnover intention* adalah tidak adanya rencana untuk mengubah suatu organisasi dan fleksibilitas tempat kerja.

Kim (2012) dalam penelitiannya yang berjudul “*The Impact Of Human Resource Management On State Government IT Employee Turnover Intention*” menganalisis dan menguji pengaruh dari aspek sumber daya manusia terhadap *turnover intention* karyawan, dimana salah satu diantaranya adalah promosi jabatan. Hasil dari penelitian ini adalah, promosi jabatan memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti semakin tinggi peluang promosi jabatan karyawan, maka *turnover intention* karyawan pun akan semakin rendah.

Saporta *et al* (2008) dalam penelitiannya yang berjudul “*The Relationship Between Actual Promotion and Turnover Among Professional and Managerial-Administrative Occupational Groups*” menganalisis dan menguji keterkaitan antara promosi dan *turnover* karyawan. Penelitian ini mengungkapkan bahwa, terlepas dari afiliasi kerja, promosi dapat mengurangi kemungkinan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Namun, penelitian ini juga menunjukkan bahwa para profesional (akuntan, insinyur, pengacara, dan ilmuwan komputer) yang dipromosikan pada tingkat yang lebih tinggi daripada manajer, namun memiliki tingkat kecenderungan untuk berhenti yang sama.

Qureshi *et al* (2013) dalam penelitiannya yang berjudul “*Relationship Between Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover Intention*” menganalisis dan menguji keterkaitan antara stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja dan *turnover intention* karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan, dengan nilai probabilitas sebesar -0.79.

Yani *et al* (2016) dalam penelitiannya yang berjudul “*Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating Pada Auto2000 Cabang*”

*Garuda*” menganalisis dan menguji pengaruh promosi jabatan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan menggunakan komitmen organisasi sebagai variabel *moderating*. Penelitian ini menunjukkan bahwa moderasi komitmen organisasi dapat memperlemah promosi jabatan terhadap prestasi kerja karyawan, dengan skor *T- statistics* sebesar 2.096, lebih besar daripada 1.96, dan skor *P Value* dibawah 0.05, yaitu sebesar 0.039.

Evitamala (2015) dalam penelitiannya yang berjudul “*Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen dan Promosi Jabatan terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Orindo Alam Ayu Cabang Pekanbaru*” menganalisis dan menguji pengaruh kepuasan kerja, komitmen dan promosi jabatan terhadap *turnover intention* karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen karyawan memiliki nilai probabilitas sebesar 0.001 dimana berada dibawah 0.05, yang berarti komitmen berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan. Selain itu, promosi jabatan memiliki nilai probabilitas sebesar 0.006 dimana berada dibawah 0.05, yang berarti promosi jabatan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa, semakin tinggi komitmen dan semakin tinggi peluang promosi jabatan yang dirasakan oleh karyawan, maka keinginannya untuk keluar dari perusahaan akan semakin rendah.

Saputra (2013) dalam penelitiannya yang berjudul “*Pengaruh Lingkungan dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Komitmen Organisasional*” menganalisis dan menguji pengaruh lingkungan dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional, hal ini berarti apabila lingkungan kerja semakin baik, maka secara signifikan dapat meningkatkan komitmen organisasional karyawan.

Mulyati (2009) dalam penelitiannya yang berjudul “*Pengaruh Konflik Peran dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi pada Akuntan Publik di Jakarta)*”, menganalisis dan menguji pengaruh dari konflik peran dan stres kerja terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh konflik peran dan stres kerja terhadap komitmen organisasi baik itu secara parsial maupun simultan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa, secara parsial stres kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Sedangkan secara simultan, konflik peran dan stres kerja apabila terjadi secara bersamaan juga tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Anggraini (2013) dalam penelitiannya yang berjudul “*Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Stres Kerja terhadap Keinginan Karyawan untuk Keluar*” menganalisis dan menguji pengaruh dari kepuasan kerja, komitmen organisasi dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasi dan stres kerja memiliki pengaruh yang simultan, atau secara bersamaan, terhadap *turnover intention* karyawan.

Sari (2014), dalam penelitiannya yang berjudul “*Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention*” menganalisis dan menguji pengaruh dari kepuasan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan. Hasil dari penelitian ini adalah



stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Sedangkan komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Dewi *et al* (2016), dalam penelitiannya yang berjudul “*Pengaruh Stres Kerja pada Turnover Intention yang Dimediasi Kepuasan Agen AJB Bumiputera 1912*” menganalisis dan menguji pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* dengan menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh langsung secara positif pada *turnover intention* karyawan.

Dewi *et al* (2016), dalam penelitiannya yang berjudul “*Pengaruh Stres Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Bali Utama Denpasar*” menganalisis dan menguji pengaruh stres kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini adalah, stres kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan komitmen karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Bhatti *et al* (2016) dalam penelitiannya yang berjudul “*Relationship Between Job Stress and Organization Commitment: An Empirical Study of Banking Sector*” menganalisis dan menguji keterkaitan antara stres kerja dengan komitmen organisasional. Penelitian ini bertujuan untuk memeriksa dampak dari stres kerja terhadap komitmen organisasi di sektor perbankan. Penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen karyawan terhadap organisasi. Hal ini berarti semakin berat stres yang dialami karyawan, maka komitmen karyawan tersebut terhadap organisasi akan semakin rendah.

Alipour *et al* (2015) dalam penelitiannya yang berjudul “*Examining the Relationship Between Job Stress and Organizational Commitment among Nurses of Hospitals*” menganalisis dan menguji keterkaitan antara stres kerja dengan komitmen organisasional. Hasil dari penelitian ini adalah, stres kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasi yang dianalisis mencakup komitmen afektif, normatif dan kontinuan.

Michael *et al* (2009) dalam penelitiannya yang berjudul “*Job Stress and Organizational Commitment Among Mentoring Coordinators*” menganalisis tentang stres kerja dan komitmen organisasional. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh dari stres kerja terhadap komitmen organisasi. Hasil dari penelitian ini adalah stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap komitmen organisasi. Dengan tingkat stres kerja karyawan yang meningkat, maka rasa memiliki karyawan terhadap pekerjaannya akan menurun. Penemuan lainnya yaitu stres kerja tidak mempengaruhi komitmen kontinuan karyawan secara keseluruhan.

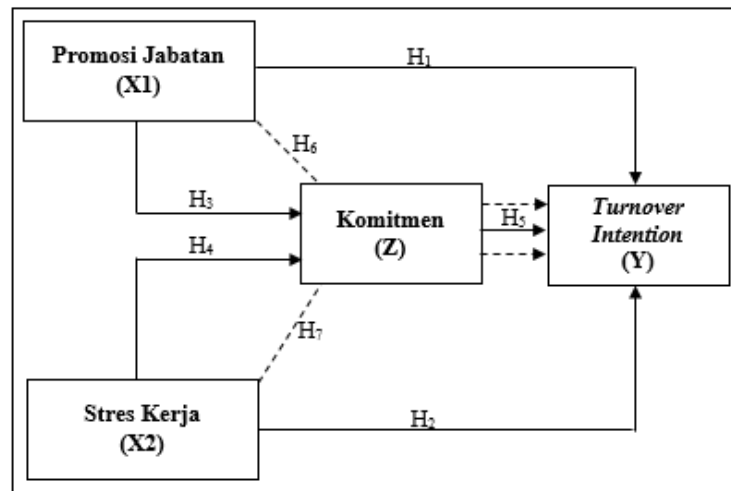
Sitati *et al* (2016), dalam penelitiannya yang berjudul “*Effects of Job Promotion on Employee Retention in Hotels in Kenya*” menganalisis dan menguji pengaruh promosi jabatan terhadap retensi karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh promosi jabatan terhadap retensi karyawan di hotel-hotel Kenya. Hasil dari penelitian ini yaitu promosi jabatan mempengaruhi retensi karyawan secara positif dan signifikan. Hal ini berarti

apabila harapan dan peluang untuk promosi jabatan meningkat, maka retensi karyawan akan ikut meningkat. Sebaliknya, apabila harapan dan peluang untuk promosi jabatan menurun, maka retensi karyawan juga akan menurun. Kaitannya dengan *turnover intention* karyawan adalah, retensi karyawan yang rendah maka erat kecenderungannya dengan angka *turnover* yang tinggi, karena karyawan tidak dipertahankan oleh perusahaan. Dampaknya adalah karyawan yang memilih untuk keluar dari pekerjaannya.

Gathungu *et al* (2015), dalam penelitiannya yang berjudul “*Effect of Promotion Strategies on the Organizational Commitment of Banking Sector Employees in Kenya*” menganalisis dan menguji pengaruh dari strategi promosi terhadap komitmen organisasional pada sektor perbankan. Hasil dari penelitian ini yaitu promosi memiliki dampak negatif signifikan terhadap komitmen ( $Beta = -0.022, p > 0.05$ ).

Berdasarkan kajian-kajian pustaka diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah

- H<sub>1</sub> : Promosi jabatan memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*.**
- H<sub>2</sub> : Stres kerja mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention*.**
- H<sub>3</sub> : Promosi jabatan memiliki pengaruh terhadap komitmen karyawan.**
- H<sub>4</sub> : Stres kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen karyawan.**
- H<sub>5</sub> : Komitmen memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.**
- H<sub>6</sub> : Promosi jabatan memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan dengan komitmen sebagai variabel *intervening*.**
- H<sub>7</sub> : Stres kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover* karyawan dengan komitmen sebagai variabel *intervening*.**



Gambar 1. Kerangka Penelitian

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh promosi jabatan dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan, melalui komitmen sebagai variabel *intervening* pada perawat di RS. Panti Nugroho Pakem Sleman, Jalan Kaliurang KM. 17 Pakem Sleman Yogyakarta. Pemilihan lokasi ini didasarkan atas pertimbangan karenanya terdapat kecenderungan stres kerja serta komitmen yang berkaitan dengan promosi jabatan dan *turnover intention* karyawan. Klasifikasi variabel dan indikator dari variabel dalam penelitian ini dapat dilihat dalam Tabel 1.

Tabel 1. Klasifikasi variabel dan indikator penelitian.

Klasifikasi Variabel	Variabel	Indikator
Variabel Independen	Promosi Jabatan (X1), mengacu pada Nitisemito (2002:112-113)	1. Pengalaman; 2. Tingkat Pendidikan; 3. Disiplin; 4. Loyalitas; 5. Kejujuran; 6. Kerja Sama; 7. Kecakapan; 8. Prestasi Kerja; 9. Komunikatif; dan 10. Kepemimpinan
	Stres Kerja (X2), mengacu pada Yu-Fei <i>et al</i> (2013)	1. Ambiguitas Peran; 2. Konflik Peran; 3. Beban Peran.
Variabel Dependen	<i>Turnover Intention</i> (Y), mengacu pada Mobley, <i>et al</i> (1978)	1. Memikirkan Untuk Keluar 2. Pencarian Alternatif

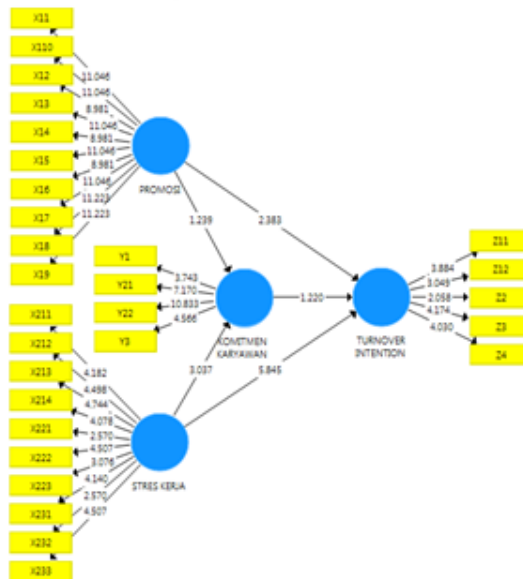
		Pekerjaan 3. Niat Untuk Keluar
	Komitmen Karyawan (Z), mengacu pada Mowday (1982)	1. Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota/ 2. Keinginan untuk berusaha keras dalam bekerja. 3. Penerimaan nilai organisasi. 4. Penerimaan tujuan organisasi.

Populasi yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari perawat RS. Panti Nugroho Pakem Sleman, yang berjumlah 64 orang. Dalam penelitian ini tidak digunakan teknik *sampling* karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi (sensus). Dalam penelitian ini, data dikumpulkan dari jawaban atas kuesioner yang dibagikan kepada responden dengan kriteria yang telah ditetapkan dan skala *Likert* digunakan sebagai alat ukurnya dengan lima tingkatan. Adapun pengujian instrumen dalam penelitian ini menggunakan uji instrumen dan uji reliabilitas. Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan teknik *Structural Equation Model – Partial Least Square* (SEM-PLS).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini responden penelitian adalah seluruh perawat di RS. Panti Nugroho Pakem Sleman yang berjumlah 50 dari 64 orang. Model teoritis yang dibangun diatas akan digambarkan dalam sebuah diagram model SEM yang akan mempermudah untuk melihat hubungan-hubungan kausal yang ingin diuji.

Gambar 2. Model Hubungan Kausal Antar Variabel



Analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa *measurement* (model pengukuran) yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (*valid* dan *reliable*). Analisa Outer Model ini untuk mengetahui hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya, atau dapat dikatakan bahwa outer model mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya. Tiga kriteria pengukuran digunakan dalam teknik analisa data menggunakan SmartPLS untuk menilai model. Tiga pengukuran itu adalah *Convergent validity*, *Composite reliability*, dan *Discriminant validity*. Berikut adalah Tabel dari Hasil Uji *Convergent Validity*. Indikator dikatakan valid jika nilai Factor loading di atas 0,5 (nilai *Original Sample*), dan nilai probabilitas (P values) di bawah 0,05.

**Outer Loadings**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O /STDEV)	P Values
X11 <- PROMOSI	0.989	0.984	0.090	11.046	0.000
X110 <- PROMOSI	0.989	0.984	0.090	11.046	0.000
X12 <- PROMOSI	0.947	0.936	0.105	8.981	0.000
X13 <- PROMOSI	0.989	0.984	0.090	11.046	0.000
X14 <- PROMOSI	0.947	0.936	0.105	8.981	0.000
X15 <- PROMOSI	0.989	0.984	0.090	11.046	0.000
X16 <- PROMOSI	0.947	0.936	0.105	8.981	0.000
X17 <- PROMOSI	0.989	0.984	0.090	11.046	0.000
X18 <- PROMOSI	0.974	0.968	0.087	11.223	0.000
X19 <- PROMOSI	0.974	0.968	0.087	11.223	0.000
X211 <- STRES KERJA	0.696	0.650	0.166	4.182	0.000
X212 <- STRES KERJA	0.728	0.682	0.162	4.498	0.000
X213 <- STRES KERJA	0.737	0.692	0.155	4.744	0.000
X214 <- STRES KERJA	0.705	0.666	0.173	4.078	0.000

X221 <- STRES KERJA	0.717	0.672	0.279	2.570	0.010
X222 <- STRES KERJA	0.739	0.738	0.164	4.507	0.000
X223 <- STRES KERJA	0.622	0.629	0.202	3.076	0.002
X231 <- STRES KERJA	0.697	0.652	0.168	4.140	0.000
X232 <- STRES KERJA	0.717	0.672	0.279	2.570	0.010
X233 <- STRES KERJA	0.739	0.738	0.164	4.507	0.000
Y1 <- KOMITMEN KARYAWAN	0.703	0.668	0.188	3.743	0.000
Y21 <- KOMITMEN KARYAWAN	0.799	0.797	0.111	7.170	0.000
Y22 <- KOMITMEN KARYAWAN	0.878	0.874	0.081	10.833	0.000
Y3 <- KOMITMEN KARYAWAN	0.778	0.748	0.170	4.566	0.000
Z11 <- TURNOVER INTENTION	0.839	0.815	0.216	3.884	0.000
Z12 <- TURNOVER INTENTION	0.546	0.522	0.179	3.049	0.002
Z2 <- TURNOVER INTENTION	0.616	0.575	0.300	2.058	0.040
Z3 <- TURNOVER INTENTION	0.751	0.735	0.180	4.174	0.000
Z4 <- TURNOVER INTENTION	0.839	0.810	0.208	4.030	0.000

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstuk. Suatu alat ukur atau instrumen yang berupa kuesioner dikatakan dapat memberikan hasil ukur yang stabil atau konstan, bila alat ukur tersebut dapat diandalkan atau reliabel. Oleh sebab itu perlu dilakukan uji reliabilitas. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal bila jawaban seorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reabilitas dilakukan dengan metode Internal consistency. Reliabilitas instrument penelitian dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan composite reliability dan koefisien cronbach's Alpha. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai composite reliability maupun cronbach alpha di atas 0,70 (Nunnaly, 1996 dalam Ghozali, 2011:43). Berikut merupakan data hasil analisis dari pengujian *composite reliability* maupun *cronbach alpha*:

#### Composite Reliability

	Original Sample (O)
KOMITMEN KARYAWAN	0.870
PROMOSI	0.994
STRES KERJA	0.910
TURNOVER INTENTION	0.846

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS, 2018

#### Cronbach's Alpha

	Original Sample (O)
KOMITMEN KARYAWAN	0.804
PROMOSI	0.994
STRES KERJA	0.896
TURNOVER INTENTION	0.766

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS, 2018

Pengujian inner model atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antar konstruk, nilai signifikansi dan R-square dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* dan uji t serta signifikansi koefisien parameter jalur struktural. Berikut adalah hasil output nilai *R-Square*.

### R Square

	Original Sample (O)
KOMITMEN KARYAWAN	0.259
TURNOVER INTENTION	0.817

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS, 2018

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *R-square* variabel Komitmen Karyawan sebesar 0,259. Nilai *R-square* sebesar 0,259 berarti variabilitas konstruk Komitmen Karyawan yang dapat di jelaskan oleh variabilitas konstruk Promosi dan Stres kerja sebesar 25,9% sedangkan sisanya 74,1% dijelaskan oleh variabel lain di luar yang diteliti. Nilai *R-square* variabel *Turnover Intention* sebesar 0,817. Nilai *R-square* sebesar 0,817 memiliki arti bahwa variabilitas konstruk *Turnover Intention* yang dapat di jelaskan oleh variabilitas Promosi, Stres Kerja dan Komitmen Karyawan sebesar 81,7% sedangkan sisanya 18,3% dijelaskan oleh variabel lain di luar yang diteliti. Semakin besar angka *R-square* menunjukkan semakin besar variabel independen tersebut dapat menjelaskan variabel dependen sehingga semakin baik persamaan strukturalnya.

Pengujian hipotesis yang diajukan dilakukan dengan melihat *path coefficients* yang menunjukkan koefisien parameter dan nilai signifikansi *t* statistik. Signifikansi parameter yang diestimasi dapat memberikan informasi mengenai hubungan antar variabel-variabel penelitian. Batas untuk menolak dan menerima hipotesis yang diajukan yaitu menggunakan probabilitas 0,05. Berikut ini adalah hasil analisis uji hipotesis pada penelitian ini:

1. Promosi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan. Hal ini karena nilai *t* hitung > *t* tabel ( $2,383 > 1,96$ ) atau *P values* < 0,05 ( $0,018 < 0,05$ ), sehingga  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti apabila Promosi meningkat maka *Turnover Intention* menurun.
2. Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan. Hal ini karena nilai *t* hitung > *t* tabel ( $5,845 > 1,96$ ) atau *P values* < 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), sehingga  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti apabila jika Stres Kerja meningkat maka *Turnover Intention* juga meningkat.
3. Promosi tidak berpengaruh terhadap Komitmen Karyawan. Hal ini karena nilai *t* hitung < *t* tabel ( $1,239 < 1,96$ ) atau *P values* > 0,05 ( $0,216 > 0,05$ ), sehingga  $H_0$  diterima. Hal ini berarti tinggi rendahnya kesempatan promosi tidak mempengaruhi komitmen karyawan.
4. Stres Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Karyawan. Hal ini karena nilai *t* hitung > *t* tabel ( $3,037 > 1,96$ ) atau *P values* < 0,05 ( $0,003 < 0,05$ ), sehingga  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti apabila yaitu jika Stres Kerja meningkat maka Komitmen Karyawan akan menurun.
5. Komitmen Karyawan tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan. Hal ini karena nilai *t* hitung < *t* tabel ( $1,220 < 1,96$ ) atau *P values* > 0,05 ( $0,223 > 0,05$ ), sehingga  $H_0$  diterima. Hal ini berarti tinggi

rendahnya komitmen karyawan tidak akan mempengaruhi *turnover intention* karyawan

Analisis jalur atau *Path analysis* merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda. Analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (*causal*) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Analisis jalur akan membantu dalam melihat besarnya koefisien secara langsung dan tidak langsung dari variabel terikat terhadap variabel bebas, dengan memperhatikan besarnya koefisien tersebut maka bisa dibandingkan besarnya pengaruh secara langsung dan tidak langsung. Selanjutnya dilakukan analisis pengaruh mediasi untuk mengetahui apakah variabel mediasi atau intervening itu memediasi pengaruh variabel independen terhadap dependen atau tidak. Hasil analisis adalah sebagai berikut:

1. Koefisien regresi pengaruh langsung Promosi (X1) ke *Turnover Intention* (Y) sebesar -0,398 (lihat output *Path Coefficient*), koefisien regresi pengaruh tidak langsung Promosi (X1) ke *Turnover Intention* (Y) melalui Komitmen Karyawan (Z) yaitu -0,043, dan total pengaruh yaitu -0,442. Dengan ini dapat diketahui bahwa pengaruh langsung X1 terhadap Y lebih besar daripada pengaruh tidak langsung X1 terhadap Y melalui Z. Dilihat dari nilai *P value* pengaruh tidak langsung X1 terhadap Y melalui Z sebesar 0,457. Karena nilai lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Karyawan tidak memediasi pengaruh antara Promosi terhadap *Turnover Intention*. Dapat diartikan pula bahwa variabel Promosi tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* melalui Komitmen Karyawan.
2. Koefisien regresi pengaruh langsung Stres Kerja (X2) ke *Turnover Intention* (Y) sebesar 1,050 (lihat output *Path Coefficient*), koefisien regresi pengaruh tidak langsung Stres Kerja (X2) ke *Turnover Intention* (Y) melalui Komitmen Karyawan (Z) yaitu 0,110, dan total pengaruh yaitu -1,160. Dengan ini dapat diketahui bahwa pengaruh langsung X2 terhadap Y lebih besar daripada pengaruh tidak langsung X2 terhadap Y melalui Z. Dilihat dari nilai *P value* pengaruh tidak langsung X2 terhadap Y melalui Z sebesar 0,279. Karena nilai lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Karyawan tidak memediasi pengaruh antara Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*. Dapat diartikan pula bahwa variabel Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* melalui Komitmen Karyawan.

## PEMBAHASAN

### 1) Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Berdasarkan hasil uji *structural equation model* pada pengujian *inner model*, hasil yang diperoleh adalah promosi jabatan memiliki pengaruh yang negatif terhadap *turnover intention* karyawan. Hasil menunjukkan bahwa, semakin tinggi peluang promosi jabatan yang diperoleh, maka akan berdampak pada angka perputaran atau niatan karyawan untuk keluar dari pekerjaan yang semakin kecil. Berdasarkan hal



tersebut, maka hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Penelitian ini membuktikan bahwa apabila seorang karyawan memperoleh peluang untuk meningkatkan jabatan atau karirnya, maka mereka akan cenderung tidak memiliki niat untuk keluar dari pekerjaannya, atau tetap tinggal di perusahaan. Sebaliknya, apabila karyawan cenderung memiliki karir yang macet atau tidak kunjung naik jabatan, mereka cenderung berpikir untuk keluar atau mencari pekerjaan baru yang sekiranya dapat meningkatkan karir mereka, dengan harapan akan mendapatkan fasilitas, tunjangan atau gaji yang lebih layak atau memadai. Temuan dalam penelitian ini senada dengan hasil yang ditemukan pada penelitian yang telah dilakukan oleh Kim (2012), dan Sitati et al. (2016), dimana promosi jabatan memiliki pengaruh negatif terhadap turnover intention karyawan, yang berarti apabila harapan dan peluang untuk promosi jabatan meningkat, maka retensi karyawan akan ikut meningkat.

## **2) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan**

Berdasarkan hasil uji *structural equation model* pada pengujian *inner model*, stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan. Berdasarkan hasil tersebut, ditunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan, maka akan berdampak pada semakin tinggi pula *turnover intention* pada karyawan. Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan dan hasil pada penelitian yang dilakukan oleh Hasan (2014), dan Qureshi et al. (2013). Kedua penelitian tersebut menghasilkan temuan bahwasanya stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan. Karyawan dengan tingkat stres yang tinggi, akan berimplikasi langsung pada kondisi tingginya *turnover intention*.

## **3) Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Komitmen Karyawan**

Berdasarkan hasil uji *structural equation model* pada pengujian *inner model*, promosi jabatan tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen karyawan. Hal ini berarti, tinggi atau rendahnya angka peluang promosi jabatan yang diperoleh karyawan tidak akan mempengaruhi komitmen perawat yang bekerja di Rumah Sakit Panti Nugroho Pakem Sleman. Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini tidak diterima. Hasil temuan pada penelitian ini berbeda dengan penelitian yang telah dilakukan oleh McElroy et al. (2010), dan Noor et al. (2015), dimana kedua penelitian tersebut menyatakan bahwa promosi jabatan memiliki korelasi positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan. Kedua temuan tersebut menemukan bahwa apabila karyawan yang dipromosikan maka akan berdampak pada komitmennya yang secara signifikan ikut meningkat. Namun tidak pada penelitian ini, dimana komitmen perawat Rumah Sakit Panti Nugroho Pakem Sleman tidak terpengaruh pada kesempatan dan peluang promosi yang didapatkan. Dalam artian, mereka akan terus memiliki komitmen tinggi dan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi meskipun mereka memiliki karir yang tidak kunjung meningkat. Berdasarkan wawancara dan diskusi dengan staf SDM Rumah

Sakit Panti Nugroho Sleman, Ibu Pauline, para perawat yang bekerja di organisasi ini adalah berdasarkan rasa bakti terhadap keyakinan mereka. Para perawat tidak terlalu terbebani dengan lambatnya perkembangan karir mereka di organisasi, karena mereka menganggap pekerjaan mereka sebagai perawat adalah salah satu sarana bakti daripada agama yang mereka anut. Mereka percaya bahwa menolong orang adalah tindakan yang sangat mulia, dan sebagai salah satu bentuk ibadah mereka.

#### **4) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Karyawan**

Berdasarkan hasil uji *structural equation model* pada pengujian *inner model*, stres kerja memiliki pengaruh negatif komitmen karyawan. Hal tersebut berarti semakin tinggi tingkat stres yang dialami perawat, maka akan berdampak pada turunnya tingkat komitmen perawat yang bekerja di Rumah Sakit Panti Nugroho Pakem Sleman, begitu pula sebaliknya. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis keempat dalam penelitian ini tidak diterima. Hasil temuan pada penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Michael et al. (2009), dimana dalam penelitiannya menemukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap komitmen organisasi, dimana tingkat stres karyawan yang meningkat akan diikuti dengan rasa memiliki karyawan tersebut atas pekerjaannya yang semakin menurun, begitu juga sebaliknya. Di sisi lain, temuan dalam penelitian ini berbeda dengan temuan pada penelitian yang dilakukan oleh Bytqi et al. (2010), dimana stres kerja memiliki korelasi yang positif dan signifikan terhadap kepuasan serta komitmen organisasi karyawan. Hal tersebut berarti meskipun karyawan tersebut merasakan stres, mereka tetap akan berkomitmen untuk organisasi. Dalam penelitian ini, temuan yang didapatkan adalah komitmen perawat Rumah Sakit Panti Nugroho Pakem Sleman dipengaruhi oleh tingkat stres yang dialami. Semakin tinggi stres yang dialami perawat, maka akan berimbas pada turunnya komitmen mereka. Implikasi yang dapat dilakukan oleh organisasi adalah, dengan melakukan manajemen stres pada para perawat, karena dengan terkendalinya tingkat stres karyawan, maka komitmen perawat terhadap organisasi akan meningkat, serta akan mengurangi tingkat perputaran karyawan dalam organisasi.

#### **5) Pengaruh Komitmen Terhadap *Turnover Intention* Karyawan.**

Berdasarkan hasil uji *structural equation model* pada pengujian *inner model*, komitmen tidak memiliki terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini mengartikan bahwa, tinggi atau rendahnya komitmen perawat di Rumah Sakit Panti Nugroho Pakem Sleman, tidak akan mempengaruhi tingkat *turnover intention* perawat tersebut. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis kelima dalam penelitian ini diterima. Hasil dalam penelitian ini berbeda dengan temuan dalam penelitian yang dilakukan oleh Islam et al. (2016), Park et al. (2014), dan Tnay et al. (2013), dimana ketiga penelitian tersebut menyatakan bahwa komitmen memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan. Karyawan dengan tingkat komitmen yang tinggi akan cenderung tinggal di organisasi. Sebaliknya, karyawan dengan komitmen rendah akan

cenderung meninggalkan pekerjaannya atau mencari pekerjaan baru. Dalam penelitian ini, tingkat komitmen perawat di Rumah Sakit Panti Nugroho Pakem Sleman tidak mempengaruhi intensi atau niatannya untuk keluar dari pekerjaan. Hal tersebut didasari pada wawancara dan diskusi dengan staf bagian SDM Rumah Sakit Panti Nugroho Pakem Sleman, Ibu Pauline, dimana karyawan bekerja disini sebagai sarana berbakti pada keyakinan mereka, bukan karena sebatas mencari nafkah. Terlepas mereka memiliki komitmen yang tinggi atau rendah, mereka akan tetap tinggal di pekerjaan, dan tidak memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan baru. Hal tersebut disebabkan karena dogma yang mereka anut dalam keyakinan mereka, yaitu keyakinan atas dasar tolong menolong, yang mereka tuangkan dengan menjadi perawat dalam rumah sakit berbasis agama tersebut.

**6) Pengaruh Promosi Jabatan terhadap *Turnover Intention* Karyawan Melalui Komitmen Sebagai Variabel *Intervening*.**

Berdasarkan hasil uji *structural equation model* pada pengujian *path analysis*, promosi jabatan tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan melalui komitmen sebagai variabel *intervening*. Hal ini menunjukkan bahwa, peluang promosi jabatan yang diterima oleh perawat di Rumah Sakit Panti Nugroho Pakem Sleman tidak akan mempengaruhi *turnover intention* perawat tersebut apabila melalui komitmen sebagai faktor perantara antar kedua variabel utama tersebut. Promosi jabatan yang tidak mempengaruhi komitmen perawat maka secara tidak langsung promosi jabatan juga tidak dapat mempengaruhi *turnover intention* perawat. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis keenam dalam penelitian ini tidak diterima.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Caesary et al. (2012), komitmen yang tinggi akan menurunkan dampak *turnover intention*. Promosi jabatan akan mempengaruhi tingkat komitmen karyawan, dimana secara tidak langsung promosi jabatan akan mempengaruhi *turnover intention* karyawan. Promosi akan berdampak pada kenaikan status, hak, pendapatan serta fasilitas yang didapatkan pada karyawan. Namun penelitian ini menemukan hasil yang berbeda, dimana *turnover intention* perawat Rumah Sakit Panti Nugroho Pakem Sleman tidak terpengaruh oleh pengaruh oleh promosi jabatan melalui komitmen sebagai variabel penghubung. Temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen perawat tidak terpengaruh oleh promosi jabatan, sehingga promosi secara tidak langsung tidak mempengaruhi tingkat *turnover intention* karyawan apabila melalui komitmen. Hal ini didasari pada wawancara staf SDM Rumah Sakit Panti Nugroho Pakem Sleman, dimana promosi jabatan yang tidak mempengaruhi komitmen karyawan, secara tidak langsung juga berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan, karena etos kerja mereka yang didasari dengan bakti pada keyakinan dari agama yang mereka anut. Mereka tidak terlalu mementingkan pengembangan karir mereka. Mereka bekerja di organisasi yang berbasis agama mereka, dan mereka merasa sedang menunaikan bakti mereka terhadap agama mereka.

## 7) Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Melalui Komitmen Sebagai Variabel *Intervening*

Berdasarkan hasil uji *structural equation model* pada pengujian *path analysis*, stres kerja tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan melalui komitmen sebagai variabel *intervening*. Hal ini menunjukkan bahwa, stres kerja yang dialami oleh perawat di Rumah Sakit Panti Nugroho Pakem Sleman tidak akan mempengaruhi *turnover intention* perawat tersebut apabila melalui komitmen sebagai faktor perantara antar kedua variabel utama tersebut. Stres kerja yang tidak mempengaruhi komitmen perawat maka secara tidak langsung promosi jabatan juga tidak dapat mempengaruhi *turnover intention* perawat. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis keenam dalam penelitian ini tidak diterima.

Temuan dalam penelitian ini senada dengan temuan dalam penelitian yang dilakukan oleh Agarwal (2015), dimana stres kerja serta komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh pada tingkat perputaran karyawan. Stres kerja perawat tidak mempengaruhi tingkat komitmen kerjanya, yang berarti secara tidak langsung stres secara tidak mempengaruhi tingkat turnover karyawan di organisasi apabila melalui variabel komitmen. Namun, turnover intention pada perawat tetap dipengaruhi oleh tingkat komitmen dari perawat itu sendiri secara langsung, namun tidak apabila komitmen menjadi variabel penghubung antara stres dengan turnover intention. Temuan ini berdasar pada wawancara serta diskusi staf SDM Rumah Sakit Panti Nugroho Pakem Sleman, dimana stres kerja yang dialami perawat yang tidak mempengaruhi komitmen mereka, secara tidak langsung juga berpengaruh terhadap turnover intention karyawan, karena etos kerja mereka yang didasari dengan bakti pada keyakinan dari agama yang mereka anut. Sehingga mereka karena dogma tersebut, mau tidak mau dengan sebagai perawat di organisasi kesehatan berbasis agama tersebut, para perawat sedang melakukan baktinya terhadap kepercayaan mereka.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil analisis data diatasdi atas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Promosi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan. Hal ini karena nilai t hitung  $>$  t tabel ( $2,383 > 1,96$ ) atau P values  $<$  0,05 ( $0,018 < 0,05$ ), sehingga  $H_0$  ditolak. Nilai koefisien (kolom *Original sample*) negatif sebesar -0,398 artinya pengaruhnya negatif, yaitu jika Promosi meningkat maka *Turnover Intention* menurun.
2. Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan. Hal ini karena nilai t hitung  $>$  t tabel ( $5,845 > 1,96$ ) atau P values  $<$  0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), sehingga  $H_0$  ditolak. Nilai koefisien (kolom *Original sample*) positif sebesar 1,050 artinya pengaruhnya positif, yaitu jika Stres Kerja meningkat maka *Turnover Intention* juga meningkat.
3. Promosi tidak berpengaruh terhadap Komitmen Karyawan. Hal ini karena nilai t hitung  $<$  t tabel ( $1,239 < 1,96$ ) atau P values  $>$  0,05 ( $0,216 > 0,05$ ).

4. Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Komitmen Karyawan. Hal ini karena nilai t hitung  $>$  t tabel ( $3,037 > 1,96$ ) atau P values  $<$  0,05 ( $0,003 < 0,05$ ), sehingga  $H_0$  ditolak. Nilai koefisien (kolom *Original sample*) positif sebesar 0,667 artinya pengaruhnya positif, yaitu jika Stres Kerja meningkat maka Komitmen Karyawan juga meningkat.
5. Komitmen Karyawan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan. Hal ini karena nilai t hitung  $<$  t tabel ( $1,220 < 1,96$ ) atau P values  $>$  0,05 ( $0,223 > 0,05$ ), sehingga  $H_0$  ditolak.
6. Promosi tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* melalui Komitmen Karyawan. Hal ini karena pengaruh langsung X1 terhadap Y lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung X1 terhadap Y melalui Z, sehingga  $H_0$  diterima.
7. Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* melalui Komitmen Karyawan. Hal ini karena pengaruh langsung X2 terhadap Y lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung X2 terhadap Y melalui Z, sehingga  $H_0$  diterima.

Setelah melakukan analisis dan pengamatan terhadap semua keterbatasan yang ada, peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Untuk penelitian selanjutnya bisa menggunakan responden yang lebih banyak, sebagai contoh 100 responden dan pada beberapa perusahaan, sehingga hasil penelitian akan lebih valid dan populasi lebih luas.
2. Dikarenakan variabel promosi jabatan dan stres kerja tidak dapat mempengaruhi komitmen karyawan, pihak manajemen Rumah Sakit Panti Nugroho Pakem Sleman diharapkan bisa menemukan faktor lain yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya komitmen dari para perawat. Hal ini disebabkan komitmen perawat akan mempengaruhi tingkat *turnover* dari para perawat itu sendiri.
3. Untuk para peneliti yang nantinya akan melakukan penelitian terkait *turnover intention* daripada perawat di Rumah Sakit Panti Nugroho Pakem Sleman, disarankan untuk mencari variabel lain, baik variabel independen maupun variabel *intervening* yang sekiranya dapat mempengaruhi *turnover intention* diluar variabel yang telah digunakan dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adrienne E. Eaton, M. E. (1992). The Impact of Quality Work Life Programs and Grievance System Effectiveness on Union Commitment. *Industrial and Labour Relations*, 45(3), 592-694.
- Agarwal, R. N. (2015). Stress, Job Satisfaction And Job Commitmen Relation With Attrition With Special Reference To Indian IT Sector. *Journal of International Management*, 720-731.
- Alhusin, S. (2003). *Aplikasi Statistik Praktis dengan Menggunakan SPSS 10 for Windows, Edisi Kedua*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
-

- Alipour, F., & Monfared, M. K. (2015). Examining the Relationship Between Job Stress and Organizational Commitment among Nurses of Hospitals. *Patient Safety & Quality Improvement Journal*, 3(4), 27-280.
- Allen, N., Meyer, P., & Smith, C. (1993). Commitment To Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 4-61.
- Anatan, L., & Ellitan, L. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Modern*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Anggraini, M. I. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Stres Kerja terhadap Keinginan Karyawan untuk Keluar. *E-Journal UAJY*, 1-13.
- Bhatti, M. H., Bhatti, M. H., Akram, M. U., Hashim, M., & Akram, Z. (2016). Relationship Between Job Stress and Organization Commitment: An Empirical Study of Banking Sector. *E3 Journal of Business Management and Economics*, 7(1), 29-37.
- Bytyqi, F., Hasani, V., & Reshani, V. (2010). Work Stress, Job Satisfaction and Organizational Commitment among Public Employees before Privatization. *European Journal of Social Sciences*, 156-162.
- C Mei-Fang, L. C.-P.-Y. (2011). Modelling Job Stress As a Mediating Role in Predicting Turnover Intention. *Service Industries Journal*, 1327-1345.
- Cooper, C., & Straw, A. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Cox. (2006). *Panduan Untuk Belajar Percaya Diri*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Cushway, B. (2002). *Human Resource Management*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (1989). *Perilaku Dalam Organisasi, Jilid II*. Jakarta: Erlangga.
- DeMicco, F. J., & Reid, R. D. (1998). Older Workers: A Hiring Resource for The Hospitality Industry. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 56-51.
- Dewi, A. A., & sintaasih, D. K. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Bali Utama Denpasar. *E-Journal Unud*, 1-24.
- Dewi, K. A., & Wibawa, I. M. (2016). Pengaruh Stres Kerja pada Turnover Intention yang Dimediasi Kepuasan Agen AJB Bumiputera 1912. *E-Journal Manajemen Unud*, 5(6), 3560-3588.
- Etnaningtyas, A. P. (2011). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Intensi Turnover pada Karyawan PT. Alenates Bandung.
-

- Ferdinand, A. (2013). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gathungu, E. W., Iravo, M. A., & Namusonge, G. (2015). Effect of Promotion Strategies on the Organizational Commitment of Banking Sector Employees in Kenya. *IOSR Journal of Humanities And Social Science*, 20(10), 36-45.
- George, O. (1982). *Personnel and Human Resources Management*. United States of America: Hall Inc.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi ke 4)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. L., & Dannelly, J. H. (1996). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. Diterjemahkan oleh Nunik Adriani*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Hadi, S. (1991). *Analisa Butir Untuk Instrument, Edisi Pertama*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, H. (1998). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (Vol. 2)*. Yogyakarta: BPPE.
- Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Jakarta: PT. Prehallindo.
- Haryono, S. (2017). *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen dengan AMOS Lisrel PLS*. Jakarta: Penerbit Luxima Metro Media.
- Hasibuan, M. S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hassan, R. (2014). Factors Influencing Turnover Intention Among Technical Employees In Information Technology Organization. *International Journal of Arts and Commerce*, 120-137.
- Huntington, E. &. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 7(3), 500-507.
- Igor, S. (Pekerjaan Anda: Bagaimana Mendapatkannya, Bagaimana Mempertahankannya). 1997. Solo: Dabara.
-

- Iqbal, S., Ehsan, S., Rizwan, M., & Noreen, M. (2014). Impact Of Organizational Commitment, Job Satisfaction, Job Stress And Leadership Support On Turnover Intention In Educational Institutes. *International Journal of Human Resource Studies*, 4(2), 181-195.
- Islam, M. (2016). Relationship between Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention among Bank Employees. *Scholar Journal of Business and Social Science*, 2(1), 7-18.
- Jehanzeb, K., Rasheed, A., & Rasheed, F. (2013). Organizational Commitment and Turnover Intentions: Impact of Employee's Training in Private Sector of Saudi Arabia. *International Journal of Business and Management*, 8, 79-90.
- Kim, S. (2012). The Impact Of Human Resource Management On State Government IT Employee Turnover Intention. *Public Personnel Management*, 41(2), 257-279.
- Lee, T. W., Ashford, S. J., & J.P. Walsh, R. M. (1992). Commitment Propensity, Organizational Commitment and Voluntary Turnover: A Longitudinal Study of Organizational Entry Process. *Journal of Management*, 15-32.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosdakarya.
- Manullang, M. (2006). *Dasar-Dasar Manajemen* (Vol. 7). Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2003). *Human Resource Management, 10th Edition*. United States of America: Thomson South Western.
- McElroy, J. C., Weng, Q., Morrow, P. C., & Liu, R. (2010). The Relationship Between Career Growth and Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 77(3), 391-400.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. (1993). Commitment to Organizations and Occupations; Extension and Test of a Three-component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551.
- Michael, O., & Petal, D. C. (2009). Job Stress and Organizational Commitment Among Mentoring Coordinators. *International Journal of Educational Management*, 23(3), 266-288.
- Mobley, W. H. (1986). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Mobley, W., Horner, S., & Hellingsworth, & A. (1978). An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*(4), 408-414. doi:<http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.63.4.408>
-



- Mowday, R., & Porter, R. S. (1982). *Employee—Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. New York: Academic Press.
- Mulyati, S. (2012). Pengaruh Konflik Peran dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi pada Akuntan Publik di Jakarta). *E-Journal Universitas Gunadarma*, 1-13.
- Munandar, A. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Depok: Universitas Indonesia (UI Press).
- Nasution, M. (2000). *Manajemen Personalia: Aplikasi Dalam Perusahaan*. Jakarta: Djambatan.
- Newman, A., Thanacoody, R., & Hui, W. (2011). Impact of Employee Perceptions of Training on Organisational Commitment and Turnover Intentions. *International Human Resource Management*, 1765-1787.
- Nitisemito, A. S. (1996). *Manajemen Personalia, Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, A. S. (2002). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, A. S. (2002). *Manajemen Personalia. Cetakan ke 9. Edisi ke 4*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, A. S. (2012). *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*. Jakarta: Arena Ilmu.
- Noor, Z., Khan, A. U., & Naseem, I. (2015). Job Promotion and Job Advancement on Job Satisfaction in Universities of KPK Province of Pakistan. *Journal of Science International* , 1499-1505.
- Park, H. Y., Christie, R. L., & Sype, G. E. (2014). Organizational Commitment and Turnover Intention in Union and Non-Union Firms. *SAGE Open Journal*, 4(1), 1-11.
- Priyatno, D. (2013). *Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: Media Kom.
- Putrianti, A. D., Hamid, D., & Mukzam, M. D. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(2), 1-9.
- Qureshi, M. I., Iftikhar, M., Abbas, S. G., Hassan, U., Khan, K., & Zaman, K. (2013). Relationship Between Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover Intention. *World Applied Sciences Journal*, 23(6), 764-770.
- R. T. Mowday, R. M. (1983). *Motivation and Work Behavior*. New York : Academic Press.
-

- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2009). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saporta, I., & Farjoun, M. (2008). The Relationship Between Actual Promotion and Turnover Among Professional and Managerial-Administrative Occupational Groups. *Journal of Work and Occupations*, 30(3), 255-280.
- Saputra, A. P., & Jati, N. (2013). Pengaruh Lingkungan dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Komitmen Organisasional. *JIM FEB Universitas Brawijaya*, 2(2), 14-20.
- Sari, E., Nuryanti, & Daulay, I. N. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen dan Promosi Jabatan terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Orindo Alam Ayu Cabang Pekanbaru. *JOMFEKON UNRI*, 2(1), 1-15.
- Seniati, A. N. (2002). Pengaruh Masa Kerja, Trait Kepribadian, Kepuasan Kerja dan Iklim Psikologis terhadap Komitmen Dosen pada Universitas Indonesia. *Desertasi Psikologis*.
- Siagian, S. P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bag. Penerbitan STIE YKPN.
- Singh, J. (1998). Striking a Balance in Boundary-spanning Positions: An Investigation of Some Unconventional Influences of Role Stressors and Job Characteristics on Job Outcomes of Salespeople. *Journal of Marketing*, 69-86.
- Sitati, N., Were, S., & Waititu, G. A. (2016). Effects of Job Promotion on Employee Retention in Hotels in Kenya. *Strategic Journal of Business & Change Management*, 3(4), 957-972.
- Siwi, G., Taroreh, R. N., & Dotulong, L. O. (2016). Pengaruh Kepuasan Gaji, Promosi Jabatan, Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan RSUD GMM Pancaran Kasih Manado. *Jurnal EMBA*, 4(4), 932-951.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Stephen P. Robbins, T. J. (2007). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syamsuddinnor. (2014). Pengaruh Pemberian Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ben Line Agencies (BLA) Banjarmasin. *Jurnal Socioscientia*, 1-44.
-

- Tnay, E., Othman, A. E., Siong, H. C., & Lim, S. L. (2013, November). Influences of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Turnover Intention. *Procedia - Social and Behavioral Science*, 97, 201-208.
- Umar, H. (2005). *Metode Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Widarjono, A. (2015). *Analisis Multivariate Terapan*. Yogyakarta: Penerbit UPP STIM YKPN.
- Yani, A. S., & Prabowo, H. (2016). Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating Pada Auto2000 Cabang Garuda. *Jurnal Pusat Penelitian FEB Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta*, 2(2), 45-53.
- Yu-Fei, C. (t.thn.).
- Yu-Fei, C. (2013). Job Stress as a Predictor of Employee Health. *Studies in Business and Economics*, 8(2), 20-34.
- Yuwaliatin, S. (2006, Juni). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Komitmen Terhadap Kinerja Serta Pengaruhnya Terhadap Keunggulan Kompetitif Dosen Unissula Semarang. *EKOBIS*, 7, 241-256.
-