

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MENYEBABKAN *TURNOVER INTENTION* DI PT. SINAR GALESONG PRIMA CABANG BOULEVARD MANADO*ANALYSIS OF FACTORS THAT CAUSE *TURNOVER INTENTION* AT PT. SINAR GALESONG PRIMA BRANCH BOULEVARD MANADO*

Oleh:

Koko Valentino Supriadi ¹**Irvan Trang ²****Mirah Helen Rogi ³**¹²³ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

¹koko.supriadi1@gmail.com²trang_irvan@yahoo.com³mirahelenrogi@gmail.com

Abstrak: Permasalahan sumber daya manusia yang seringkali muncul dan menghambat kinerja perusahaan salah satunya adalah *Turnover*. Keinginan untuk pindah (*Turnover intention*) merupakan sinyal awal terjadinya *Turnover* karyawan didalam organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengatahui faktor apa saja yang menyebabkan *Turnover intention*. Populasi penelitian adalah karyawan cabang dari PT. Galesong Prima cabang Boulevard Manado dengan sampel sebanyak 36 karyawan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis faktor, Dimana hasil penelitian menunjukkan nilai BTS signifikan pada taraf 0.00 dengan nilai KMO sebesar 0.789, sehingga hasil analisis factor dikatakan memenuhi kecukupan sampel. Faktor internal merupakan factor ini yang menyebabkan *Turnover intention* dalam perusahaan yang terdiri dari 4 variabel dengan nilai korelasi yang tinggi yaitu stres kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, dan kesempatan promosi. Saran yang perlu diambil perusahaan mengevaluasi kinerja karyawan serta waktu penyelesaian pekerja, pemberian gaji, tunjangan, motivasi, sikap pimpinan, dan jenjang karir karyawan.

Kata kunci: *Turnover intention*, stres kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, dan kesempatan promosi.

Abstrak: *One of the human resource problems that often arise and hinder company performance is turnover. The desire to move (turnover intention) is an early signal of employee turnover in the organization. This study aims to find out what factors cause turnover intention. The research population is branch employees of PT. Galesong Prima Boulevard Manado branch with a sample of 36 employees. The research method used in this study is factor analysis, where the results of the study show that the BTS value is significant at the 0.00 level with a KMO value of 0.789, so the results of the factor analysis are said to meet the adequacy of the sample. Internal factors are these factors that cause turnover intention in the company which consists of 4 variables with a high correlation value, namely work stress, leadership style, compensation, and promotion opportunities. Suggestions that need to be taken by the company are evaluating employee performance and completion time of workers, giving salaries, benefits, motivation, leadership attitudes, and employee career paths.*

Keywords: *Turnover intention, work stress, leadership style, compensation, and promotion opportunities.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Turnover menjadi masalah yang cukup serius didalam suatu organisasi karna jika tidak ditangani dengan baik maka hal tersebut dapat menghambat tujuan organisasi, pencapaian target, dll. Dikarenakan jumlah karyawan berkurang sehingga pekerjaan tidak diselesaikan dengan baik. Akan tetapi dengan adanya *Turnover intention*. Merupakan masalah yang sangat serius bagi organisasi/Perusahaan *Turnover intention* akan berdampak negatif bagi organisasi karena menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja, menurunnya produktifitas karyawan, suasana kerja yang tidak kondusif dan juga berdampak pada meningkatnya biaya sumber daya manusia. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi (Anshori 2019).

Meningkatnya stres kerja di perusahaan bisa menyebabkan *turnover intention* karena dengan jumlah pekerjaan yang banyak tidak sebanding dengan jumlah penyelesaian jam kerja hal ini dapat meningkatkan tekanan bagi setiap karyawan sehingga menyebabkan pekerjaan tidak selesai tepat waktu dan menumpuknya pekerjaan yang ada dan dilakukan dalam jangka panjang. Menurut Muallim dan Adeko (2020) Stres dapat bersifat sementara atau jangka panjang, ringan atau berat, sangat tergantung pada seberapa lama penyebab berlangsungnya, seberapa besar kekuatannya, dan seberapa besar kemampuan karyawan untuk menghadapinya.

Firdausy (2020) mengatakan pada dasarnya pengaruh adalah inti dari kepemimpinan. Hal tersebut dikarenakan adanya ungkapan bahwa efektifnya kepemimpinan seseorang berdasarkan besar pengaruhnya kepada anggotanya. Dalam hal ini jika pemimpin dapat mempengaruhi karyawan atau anggotanya maka efektifitas dalam meningkatkan produktifitas kerja akan mengarah tercapainya tujuan organisasi dengan baik tetapi jika sebaliknya yang terjadi, maka akan menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja, karyawan akan merasa tertekan dalam melaksanakan tugas yang dirikan sehingga meningkatnya stres kerja dan akan berujung pada keinginan karyawan untuk berpindah atau *turnover intention*.

Pemberian kompensasi pada karyawan menjadi salah satu tugas yang paling kompleks bagi perusahaan dan menjadi salah satu aspek yang paling berarti, baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan, dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan kinerja yang dilakukan oleh karyawan dapat meningkatkan kenyamanan bagi karyawan untuk bekerja. Dalam penelitian Nurrahman (2020) Minimnya kompensasi yang diberikan ataupun jumlah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan apabila tidak sesuai dengan output yang diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan tersebut dapat memperkuat *turnover intention* karyawan tersebut.

Menurut Hakim (2016) Ketika organisasi perlu mempertahankan para profesional, maka organisasi harus mempertimbangkan untuk menawarkan jabatan diwaktu mendatang sebagai konsekuensi dari mobilitas yang tinggi dari karyawan tersebut. Tetapi jika tidak maka karyawan akan mencari tempat baru yang memiliki kesempatan promosi yang baik bagi mereka, sehingga memilih untuk meninggalkan organisasi.

Terlepas dari semuanya itu mencapai tugas dan tanggung jawab dengan baik PT. Sinar Galesong Prima merekrut karyawan yang berkompeten pada bidangnya masing-masing. Untuk itu yang diperlakukan karyawan adalah yang memiliki dedikasi yang tinggi dan dapat menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah di berikan. Tentunya organisasi harus mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif serta dapat memahami karakter karyawan agar karyawannya tidak memiliki niat untuk berpindah (*Turnover intention*) karna jika niat berpindah pekerja tinggi maka tujuan organisasi akan mengalami kendala.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka hal tersebut yang menjadi tujuan dari penelitian yang ingin dicapai yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui penyebab timbulnya faktor *Turnover intention* dalam organisasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Hasibuan, 2006:10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Adapun aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia ini terdiri dari: perencanaan sumber daya manusia, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan dan pemberhentian. Hal ini ditunjukkan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia yang baik secara efektif dan efisien.

Turnover

Istilah *Turnover* dalam kamus inggris indonesia berarti pergantian. *Turnover* karyawan adalah suatu indeks stabilitas kerja. Menurut Rosyad (2017) *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi. Gejala *Turnover* dalam suatu perusahaan dapat diukur secara langsung dengan menghitung laju *Turnover* secara kuantitatif dan dinyatakan dalam persentase berdasarkan jangka waktu tertentu. Banyak faktor yang berperan dalam tingkat *Turnover* karyawan di suatu perusahaan, diantaranya yaitu dari stres kerja, kompensasi gaya kepemimpinan, kesempatan promosi. *Turnover* karyawan pada dasarnya muncul karena rasa tidak nyaman dalam bekerja di perusahaan dimana karyawan bekerja.

Turnover Intention

Turnover intention adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Sedangkan menurut Permatasari (2012) bahwa *Turnover intention* merupakan keinginan tersebut belum diwujudkan dalam bentuk perilaku nyata, baru sebatas keinginannya saja untuk meninggalkan perusahaan tersebut. Menurut Saeed et al. (2014), *Turnover intention* adalah keadaan dimana karyawan sebuah organisasi memiliki perencanaan untuk meninggalkan pekerjaannya, atau kondisi dimana organisasi memiliki rencana untuk memutus hubungan kerja dengan karyawannya.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Turnover intention Karyawan

a. Faktor Internal

Faktor Internal ini merujuk kepada faktor-faktor yang berasal dari dalam perusahaan atau organisasi yang tidak dipengaruhi oleh faktor diluar organisasi atau individual. Menurut Wahyuni dkk (2014) Hal ini menunjukkan bahwa faktor eksternal berupa gaji, insentif dan sikap atasan merupakan hal yang sangat penting dan dominan dalam mempengaruhi karyawan untuk berpindah pekerjaan.

b. Faktor eksternal

Faktor eksternal adalah faktor kedua yang mempengaruhi *Turnover intention* dan tidak berhubungan langsung di dalam perusahaan, sehingga faktor eksternal ini dapat dikatakan terkait dengan hubungan yang berada di luar perusahaan. Faktor ini merujuk kepada hubungan situasi atau suasana lingkungan (Pratiwi, 2016).

c. Faktor Personal

Dalam temuan penulis ditemukan mengenai faktor baru, yaitu personal yang dimiliki oleh setiap manusia antara yang satu dengan yang lain. Faktor ini berkaitan dengan pribadi manusia. dalam buku Robbins (2014) mengemukakan bahwa karakteristik personal adalah cara memandang ke obyek tertentu dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya mencakup usia, jenis kelamin dan tingkat pendidikan.

Stres Kerja

Sunandar (2018) bahwa karyawan yang memiliki beban pekerjaan tinggi, kebijakan organisasi yang merugikan karyawan, struktur organisasi yang tidak baik, konflik dan ketidak jelasan peran individu akan mengakibatkan karyawan mengalami stres. Apabila stress kerja yang dialami karyawan dibiarkan begitu saja oleh perusahaan, maka akan memiliki dampak yang kurang baik ke perusahaan itu sendiri.

Gaya Kepemimpinan

Sutrisno (2011: 213), kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

Kompensasi

Mobley (2011:83) salah satu cara organisasi dalam pengendalian *Turnover* adalah dengan lebih memperhatikan praktik kompensasi dan ini juga merupakan salah satu tujuan dalam penetapan kompensasi.

Kesempatan Promosi

Ampomah dan Cudjor (2015) kurangnya kesempatan promosi dalam suatu perusahaan menjadi faktor yang paling memengaruhi terjadinya *Turnover* karyawan.

Penelitian Terdahulu

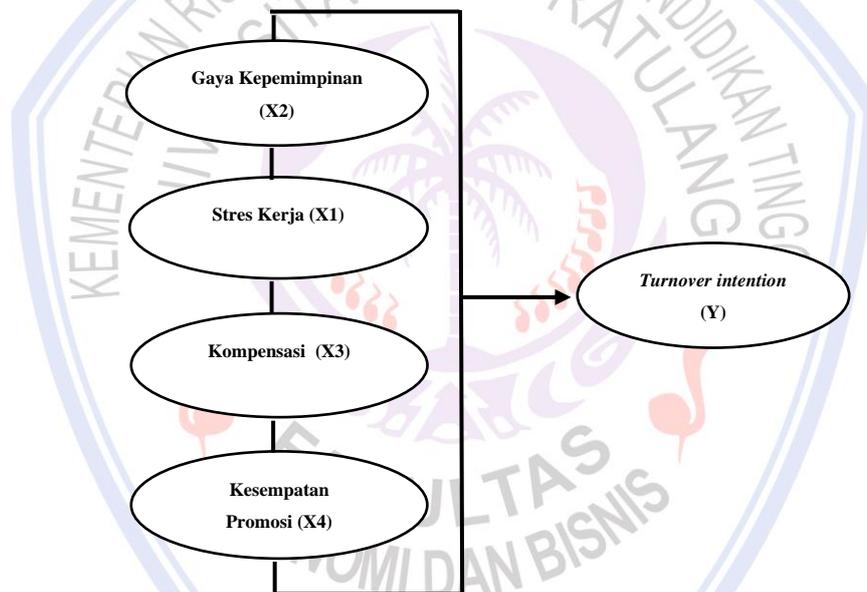
Pratiwi dan Azizah (2019) Penelitian dengan judul Pengaruh *Turnover intention* terhadap beban kerja, ketidak kapuasan kerja, kompensasi Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, ketidakpuasan kerja, dan kompensasi terhadap *Turnover intention*. Subjek penelitian ini adalah karyawan bagian

marketing Mataram Sakti Kebumen. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu melalui kuesioner, studi pustaka dan wawancara berjumlah 37 orang. Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling non probability sampling yaitu sampling jenuh dengan menggunakan analisis regresi berganda dengan uji F.

Ramasari (2014) Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi *Turnover intention*. Metode penelitian ini adalah dengan analisis factor. Hasil penelitian menggunakan analisis faktor adalah faktor-faktor yang membentuk *Turnover intention* yaitu komitmen organisasi, kepuasan kerja, stres kerja, dan pengembangan karir. Kemudian faktor yang paling dominan dalam *Turnover intention* karyawan *outsourcing* yaitu kepuasan kerja dengan nilai *communalities* 95,6%, diikuti variabel stres kerja dengan nilai *communalities* sebesar 95,1%.

Khaidir (2016) Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh stres kerja (X1), kompensasi (X2) dan kepuasan kerja (X3) sebagai variabel independen secara parsial maupun simultan terhadap *Turnover intention* (Y) sebagai variabel dependen pada karyawan kontrak PT. Gagah Satria Manunggal Banjarmasin. menggunakan teknik statistik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Model Penelitian



Bagan Model Penelitian

Sumber: kajian Teory (2020)

Hipotesis Penelitian

H₀ : Factor stres kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi dan kesempatan promosi tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention*.

H₁ : Factor stres kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi dan kesempatan promosi berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention*.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam penelitian mengenai faktor-faktor yang menyebabkan *turnover intention*, yang dilihat berdasarkan rumusan masalah, dapat di klasifikasikan jenis penelitian yaitu penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif menggunakan data numerik dan menekankan proses penelitian pada pengukuran hasil yang objektif menggunakan analisis statistik. Adapun metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis faktor yang merupakan metode analisis multivariat yang didasarkan pada korelasi antar variabel.

Populasi

Populasi yang diambil adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Sinar Galesong Prima Cabang Boulevard Manado.

Sampel

Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah sebagian karyawan yang bekerja di PT. Sinar Galesong Prima Cabang Boulevard Manado, dengan jumlah sampel sebanyak 36 karyawan.

Teknik Sampling

Metode pengambilan sampel yang di gunakan yaitu Quota Sampling. Teknik sampling ini mengambil jumlah sampel sebanyak jumlah yang telah ditentukan oleh peneliti.

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini, dilakukan secara langsung seperti observasi lapangan dan pengamatan secara langsung dan menyebarkan kuesioner pada karyawan ataupun pihak-pihak terkait dalam organisasi tersebut. Penyebaran kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang melibatkan orang-orang secara langsung menanggapi pernyataan yang telah disiapkan oleh peneliti, dengan menuliskan simbol centang (√) terhadap pernyataan-pernyataan berdasarkan kolom-kolom yang tersedia dalam lembar kuesioner tersebut terkait rumusan masalah yang ada, yang kemudian akan menjadi bahan pertimbangan dalam pengembangan peneliti.

Metode Analisis

Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis faktor yang dapat membantu untuk menguji korelasi hasil pengumpulan data. Analisis faktor merupakan salah satu metode statistik multivariat yang mencoba menerangkan hubungan antara sejumlah variabel-variabel yang saling independen antara satu dengan yang lain sehingga bisa dibuat satu atau lebih kumpulan peubah yang lebih sedikit dari jumlah variabel awal.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Uji Validitas dan Reabilitas****Tabel 1 Uji Validitas**

Variabel	No Item Pertanyaan	Nilai	Sig	Keterangan
Stres Kerja	X1.1	0,687	0,000	Valid
	X1.2	0,871	0,000	Valid
	X1.3	0,885	0,000	Valid
	X1.4	0,794	0,000	Valid
	X1.5	0,817	0,000	Valid
Gaya Kepemimpinan	X2.1	0,733	0,000	Valid
	X2.2	0,807	0,000	Valid
	X2.3	0,756	0,000	Valid
	X2.4	0,747	0,000	Valid
	X2.5	0,790	0,000	Valid
Kompensasi	X3.1	0,640	0,000	Valid
	X3.2	0,793	0,000	Valid
	X3.3	0,786	0,000	Valid
	X3.4	0,716	0,000	Valid
	X4.5	0,829	0,000	Valid
Kesempatan Promosi	X4.1	0,643	0,000	Valid
	X4.2	0,846	0,000	Valid
	X4.3	0,733	0,000	Valid
	X4.4	0,827	0,000	Valid
	X4.5	0,750	0,000	Valid

Sumber: SPSS 25, data olahan (2021)

Berdasarkan Tabel 1 Dalam penentuan layak atau tidak layak suatu item yang digunakan dilakukan uji signifikansi 0,05 yang artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Dan

semua item yang di olah semua memiliki tingkat signifikansi 0,000 jadi item valid dan berkorelasi dengan skor total.

Tabel 2. Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Stres Kerja (X1)	0,871	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,822	Reliabel
Kompensasi (X3)	0,810	Reliabel
Kesempatan Promosi (X4)	0,812	Reliabel

Sumber: SPSS 25, data olahan (2021)

Berdasarkan Tabel 1 Dapat dilihat dari nilai Crombach's Alpha untuk setiap Item pertanyaan lebih dari 0,7 (>0,7) jadi semua variabel dinyatakan reliabel.

Uji Fit Model

a. Uji Kaise-Meyer-Olkin (KMO) dan Barlett test of sphericity

Tabel 3 KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.789
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	168.243
	df	6
	Sig.	.000

Sumber: SPSS 25, data olahan (2021)

Hasil BTS menunjukkan signifikansi sebesar .000, dan *Chy-Square* sebesar 168,243. Maka H0 ditolak yang memiliki arti bahwa terdapat kecukupan hubungan korelasi antar variabel.

b. Measure of Sampling Adequacy (MSA)

Tabel 4 Nilai Measure of Sampling Adequacy (MSA)

No.	Variabel	Nilai MSA
1.	Stres Kerja	0,798
2.	Gaya Kepemimpinan	0,813
3.	Kompensasi	0,707
4.	Kesempatan Promosi	0,921

Sumber: SPSS 25, data olahan (2021)

Hasil yang diperoleh diatas mengenai *anti-image correlation* pada nilai *Measure of Sampling Adequacy* yang bertanda huruf "a", dapat dilihat bahwa nilai MSA masing-masing variabel lebih besar dari 0,05 sehingga semua variabel sudah dapat dilakukan analisis faktor.

c. Principal Component Analysis (PCA)

Tabel 5 Variance Explained.

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.360	83.990	83.990	3.360	83.990	83.990
2	.507	12.671	96.660			
3	.098	2.447	99.107			
4	.036	.893	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Sumber: SPSS 25, data olahan (2021)

Dapat dilihat bahwa nilai *Eigenvalues faktor* 1 sebesar 3,360 dan ketiga faktornya nilainya dibawah dari 1 sehingga ketiga faktor lainnya tidak diikut sertakan dalam model. Besarnya variance yang mampuh diterangkan oleh faktor baru yang terbentuk adalah sebesar 83,99 %.

Penamaan Faktor Baru**Tabel 6 Penamaan Faktor Baru**

No Faktor Baru	Variabel Loading	Nama Faktor	Nilai Loading	% Variance
1	Stres Kerja (X1)	Faktor Internal	0.968	83.990
	Gaya Kepemimpinan (X2)		0.940	
	Kompensasi (X3)		0.973	
	Kesempatan Promosi (X4)		0.770	

Sumber : SPSS 25, Data Olah (2021)

Dari tabel 6 dari variabel loading dapat dilihat 1 faktor yang terbentuk dengan jumlah variance sebesar 83.990% yang diberi nama faktor internal dimana variabel loading cenderung berasal dari dalam organisasi.

Pembahasan Hasil

Berdasarkan hasil analisis data untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi *Turnover intention* dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji penelitian ini, didapati bahwa variabel stres kerja berpengaruh terhadap *Turnover intention* semakin tinggi tingkat stres kerja maka semakin besar niat karyawan untuk berpindah, dan sebaliknya jika stres kerja rendah maka karyawan merasa nyaman untuk tetap bekerja disana.

Hal ini sesuai dengan pendapat Paat (2017) bahwa Stres kerja adalah perasaan takut/gelisah yang sering muncul dan mengakibatkan perasaan tidak nyaman atau tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja yang dialami karyawan dapat mengakibatkan kepuasan dalam bekerja menurun, karena yang didapat bukanlah suatu kepuasan melainkan rasa tertekan, takut untuk dimarahi dan lain sebagainya. Selanjutnya penelitian dilapangan menunjukkan bahwa variabel stres kerja memiliki indikator sebagai berikut:

- a) Tugas yang banyak membuat saya kelelahan.
- b) Ditekan dengan banyak aturan kerja.

2. Berdasarkan hasil uji penelitian ini di dapatkan bahwa gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap *Turnover intention* dalam suatu perusahaan. Jika karyawan menjalin hubungan yang baik dengan pemimpin perusahaan, maka hal ini akan mengurangi niat karyawan untuk berpindah

Hasil penelitian ini didukung dari penelitian terdahulu oleh Ramdhani (2018) tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Turnover, dalam penelitiannya gaya kepemimpinan mewakili sikap dan keterampilan seorang pemimpin dalam menggerakkan karyawannya dengan cara memimpin, membimbing, dan mempengaruhi karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan yang sesuai dengan tujuan Bank BJB Cabang Subang. Selanjutnya penelitian dilapangan menemukan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki indikator sebagai berikut:

- a. Atasan tidak melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan.
- b. Pimpinan tidak memotivasi karyawan.

3. Berdasarkan uji peneliti ini didapati bahwa variabel kompensasi sangat berpengaruh terhadap *Turnover intention*. Kompensasi adalah hasil yang di peroleh oleh karyawan ketika mereka berkontribusi terhadap perusahaan dan bagi perusahaan itu merupakan suatu kewajiban yang harus di bayarkan kepada karyawan atas pekerjaan yang mereka lakukan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Putrianti (2014) Penelitian di PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang menunjukkan bahwa kompensasi memiliki kontribusi paling besar terhadap *Turnover intention*. Seringkali dikelompokkan dalam perilaku pengunduran diri atau disebut pula sebagai keinginan berhenti bekerja. Selanjutnya dalam penelitian yang dilakukan dilapangan menemukan bahwa variabel kompensasi memiliki indikator sebagai berikut:

- a. Tidak puas dengan jaminan sosial kerja yang diberikan.
- b. Bonus tidak sebanding dengan waktu kerja.
- c. Gaji yang diberikan tidak tepat waktu.

4. Berdasarkan uji penelitian ini kesempatan promosi memiliki pengaruh terhadap *Turnover intention*

Jika ada kesempatan promosi yang tinggi di suatu perusahaan maka akan menekan niat karyawan untuk berpindah, dan jika sebaliknya tidak ada kesempatan promosi bagi karyawan maka karyawan niat untuk berpindah akan semakin tinggi untuk mencari pekerjaan yang memiliki karir yang lebih baik.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu Ahsani dkk (2020) yaitu tentang pengaruh keadilan organisasional, kesempatan promosi, lingkungan kerja, dan job embeddedness terhadap *Turnover intention*

karyawan millennial menunjukkan bahwa kesempatan promosi berpengaruh terhadap *Turnover intention* karyawan. Dengan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa H2 didukung. Adapun pengaruh yang ditimbulkan bersifat negatif. Artinya, semakin tinggi kesempatan promosi maka *Turnover intention* akan semakin berkurang. Selanjutnya dalam penelitian yang dilakukan dilapangan menemukan bahwa variabel kesempatan promosi memiliki inidikator sebagai berikut:

- a. Lama bekerja
 - b. Latar belakang pendidikan.
5. Faktor internal yang terbentuk berpengaruh terhadap *Turnover intention*. Hal ini berarti faktor internal merupakan faktor yang berpengaruh akan terjadinya *Turnover intention* dalam perusahaan. Faktor eksternal adalah factor yang muncul berkaitan dengan perusahaan yang tidak di pengaruhi oleh factor lain diluar organisasi.

Penelitian ini didukung pula dengan penelitian yang di lakukan oleh Tedjo (2016) mengenai “Analisis Faktor-Faktor *Turnover Intention* s Di Cv. Sekawan Cosmetics Sidoarjo” dimana Faktor eksternal merupakan hal-hal yang berhubungan dengan kondisi eksternal karyawan, faktor eksternal memiliki nilai eigenvalue sebesar 5,157 dan faktor internal memiliki nilai eigenvalue sebesar 3,421 dari nilai eigenvalue tersebut dapat disimpulkan jika faktor eksternal merupakan faktor dominan karena nilai eigenvalue nya lebih besar. Faktor eksternal terdiri dari hubungan karyawan, kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, stress kerja, partisipasi kerja, dan budaya organisasi. Selanjutnya dalam penelitian yang dilakukan dilapangan menemukan bahwa faktor internal yang terjadi terbentuk dari indikator sebagai berikut:

- a. Stres kerja
- b. Gaya kepemimpinan
- c. Kompensasi
- d. Kesempatan promosi

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang dipaparkan pada Bab IV, maka dapat disimpulkan bahwa dari penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian yang dilakukan di PT. Sinar Galesong Prima cabang boulevard Manado. Mengenai faktor-faktor yang menyebabkan *Turnover intention* dalam organisasi dengan menggunakan metode penelitian analisis faktor menunjukan adanya korelasi atau hubungan yang kuat antara varibel yang diteliti terhadap *Turnover intention*.
2. Faktor internal merupakan factor ini yang menyebabkan *Turnover intention* dalam perusahaan yang terdiri dari 4 variabel dengan nilai korelasi yang tinggi yaitu stres kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, dan kesempatan promosi.
3. Faktor *Turnover* muncul akibat ada tekanan dari dalam organisasi itu sendiri sehingga cenderung membentuk niat karyawan untuk berpindah demi mendapatkan pekerjaan yang lebih baik diluar organisasi.
4. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini memiliki dampak atau pengaruh terhadap timbulnya sikap atau niat karyawan untuk berpindah.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan berdasarkan hasil analisis maka saran – saran yang akan diajukan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Saran bagi PT. Sinar Galesong Prima Cabang Boulevard manado.
Berdasarkan kesimpulan penelitian ini, maka saran yang diberikan untuk instansi yaitu mengadakan evaluasi pekerjaan sebaiknya sebulan sekali. Melakukan *sharing section* bagi karyawan yang dilakukan oleh pimpinan departemen atau cabang dengan dilakukanya hal ini, pemimpin dapat mengetahui pola kerja karyawan dan pola pikir karyawan serta sikap dan karakter masing-masing.
2. Manfaat bagi penelitian selanjutnya
Bagi peneliti selanjutnya, berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, disarankan agar peneliti selanjutnya lebih memperhatikan berbagai aspek yang dapat memberi dampak dalam terjadinya *Turnover intention* dalam organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahsani, R. F., Indriasttuti, D. R., Sunarso, S., & Mega, H. (2021). Pengaruh Keadilan Organisasional, Kesempatan Promosi, Lingkungan Kerja, Dan Job Embeddedness Terhadap Turnover Intentions Karyawan Millennial. *Research Fair Unisri*, 5(1), 1-6. <https://sinta.ristekbrin.go.id/affiliations/detail?page=114&id=23&view=documents>
- Ampomah, P., & Cudjor, S. K. (2015). The Effect of Employee *Turnover* on Organizations (Case Study of Electricity Company of Ghana . *Cape Coast*). *Asian Journal of Social Sciences and Management Studies*, Vol 2(1):21-24. <https://ideas.repec.org/a/aoj/ajssms/2015p21-24.html>
- Anshori, M. Y. (2019). Analisis Turnover Intention Pada Karyawan Primebiz Hotel Surabaya . Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya, ISSN 1978-6069 Vol. 14. No. 1. <http://repository.unusa.ac.id/6129/>.
- Firdausy, B. M. (2020). Menakar Kualitas Kepemimpinan Presiden Jokowi Di Tengah Wabah Pandemi Covid - 19. Program Studi Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Indonesia , e-ISSN :2722-4295. <https://jurnal.umj.ac.id/index.php/kais/>.
- Hakim (2016) Hakim M. L. 2016 Pengaruh Stres Kerja Dan Kesempatan Promosi Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Royal Ambarrukmo Hotel Yogyakarta) Program Studi Manajemen – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. <https://core.ac.uk/download/pdf/78031579.pdf>
- Hasibuan, 2006:10) Hasibuan, Malayu (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Cetakan 9. PT. Bumi Aksara.
- Khaidir (2016) Khaidir, M. (2016). Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Studi Pada Karyawan Kontrak Pt. Gagah Satria Manunggal Banjarmasin. *Program Studi Magister Manajemen Universitas Lambung Mangkurat, Jurnal Wawasan Manajemen*, Vol. 4, Nomor 3. <http://jwm.ulm.ac.id/id/index.php/jwm/article/view/93>
- Mobley (2011: 83) Mobley, W.H (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab-Akibat dan Pengendaliannya*, Cet.1: PT. Gramedia: PPM dan Bisnis 2030
- Mualim M, Adeko R. (2020) Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Pekerja Bagian Dryer Pt. Bukit Angkasa Makmur (Bam) Di Kabupaten Bengkulu Tengah, Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Bengkulu, Jurusan Kesehatan Lingkungan P-ISSN: 2338-7033 E-ISSN: 2722-0613 <https://jurnal.unived.ac.id/index.php/jnph/article/download/1017/833/>
- Nurrahman. A.R. A (2020) Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dan Kepuasan Kerja Studi Kasus Di Pt Terminal Teluk Lamong Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/6684>
- Paat (2017) Paat, G. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Kantor Pusat Pt. Bank SULUT GO Manado . *Jurnal EMBA Vol.5 no.3 september 2017*. ISSN 2303-2274. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/17568>
- Permatasari, D. (2012). Analisis factor-faktor yang mempengaruhi keinginan berpindah auditor pada kantor akuntan publik di Jawa Tengah dan daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Akuntansi Manajemen*, Vol 14, No 1, 1-13. <https://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/jda/article/view/2993>
- Pratiwi, R. R. (2016). *Turnover Intention* Karyawan Departemen Food And Beverage Service Di Hotel Grand Royal Panghegar Bandung . *Program Studi Akomodasi Dan Katering Jurusan Hospitaliti Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung*. <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/download/933/819>
- Prawitasari, A (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention* Karyawan Pada Pt. Mandiri Tunas Finance Bengkulu . *Ekombis Review*, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu. <https://jurnal.unived.ac.id/index.php/er/article/view/283> .

- Putrianti, A. D. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 12 No. 2 Juli 2014/* <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab>
- Ramasari. (2014). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention* Karyawan Outsourcing Kisel Di Pt. Telkomsel Regional Jawa Barat *Universitas Telkom, S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika Bandung.* <https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id/pustaka/65323/analisis-faktor-faktor-yang-mempengaruhi-Turnover-intention-karyawan-outsourcing-kisel-di-pt-telkomsel-regional-jawa-barat.html>
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosyad, C. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pt. Cipta Sarina Vidi Universitas Negeri Yogyakarta. http://eprints.uny.ac.id/52226/1/CaesarRosyadA_13808141068.pdf
- Saeed, Rashid, et. al. (2014). *Impact of Service Quality on Customer Loyalty in Islamic Banking Sector of Pakistan: A Mediating Role of Customer Satisfaction*. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*. Vol. 4, No. 2. <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.1064.1708&rep=rep1&type=pdf>
- Sunandar. (2018). Pengaruh Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Pt. Ukhuwah Itu Indah (Baklave) Makassar. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri* . <http://repositori.uin-alauddin.ac.id/12847/1/PENGARUH%20JOB%20INSECURITY%20DAN%20STRES%20KERJA%20TERHADAP.pdf>
- Sutrisno, Edy. (2011). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Fajar Interpratama Offset.
- Tedjo, P. F. (2016). Analisis Faktor-faktor *Turnover Intentions* Di CV. Sekawan Cosmetics Sidoarjo. *Agora*, 4(2), 238-243. <https://www.neliti.com/publications/54229/analisis-faktor-faktor-Turnover-intentions-di-cv-sekawan-cosmetics-sidoarjo>
- Wahyuni. A. S. (2014) Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention (Keinginan Berpindah) Karyawan Pada Perusahaan Jasa Konstruksi. *Jurnal Rekayasa Sipil / Volume 8, No.2 – 2014 ISSN 1978 – 5658 / Fakultas Teknik Universitas Brawijaya.* [https://rekayasasipil.ub.ac.id/index.php/rs/article/download/271/266#:~:text=Turnover%20merupakan%20persoalan%20penting%20bagi%20perusahaan%20dan%20karyawan.&text=Hasil%20Penelitian%20menunjukkan%20faktor%20internal,serta%20sikap%20atasan%20\(0%2C185\).](https://rekayasasipil.ub.ac.id/index.php/rs/article/download/271/266#:~:text=Turnover%20merupakan%20persoalan%20penting%20bagi%20perusahaan%20dan%20karyawan.&text=Hasil%20Penelitian%20menunjukkan%20faktor%20internal,serta%20sikap%20atasan%20(0%2C185).)