

**ANALISIS PENGARUH STRES KERJA, PROMOSI JABATAN,
HUBUNGAN KARYAWAN, DAN KEPUASAN GAJI
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PT *MNC SKY*
VISION CABANG PANGKALPINANG**

Skripsi



Diajukan Oleh :

NAMA : TIODORA TARIGAN

NIM : 3021311108

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BANGKA BELITUNG
2017**

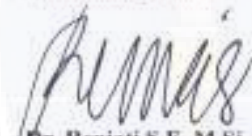


UNIVERSITAS BANGKA BELITUNG
FAKULTAS EKONOMI
JURUSAN MANAJEMEN

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Tiodora Tarigan
NIM : 3021311108
Jurusan : Manajemen
Judul Usulan Penelitian : Analisis Pengaruh Stres Kerja, Promosi Jabatan Hubungan Karyawan dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention pada PT MNC Sky Vision Tbk. Cabang Pangkalpinang


Pembimbing Utama


Dr. Reniati S.E., M.Si
NP. 507206007

Pembimbing Pendamping


Hidayati, S.E., M.M.
NP. 506306010

Balunjuk, 7 Maret 2017
Ketua Jurusan Manajemen


M. Tanggung, S.E., M.Si
NP.196306051990037004

PENGESAHAN SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

**ANALISIS PENGARUH STRES KERJA, PROMOSI JABATAN,
HUBUNGAN KARYAWAN, DAN KEPUASAN GAJI TERHADAP
TURNOVER INTENTION PADA PT MNC SKY VISION TBK. CABANG
PANGKALPINANG**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh : Tiodora Tarigan
Nomor Induk Mahasiswa : 302 13 11 108

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji pada tanggal 28 April 2017 dan telah dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima

Tim Penguji:

Ketua Penguji

Anggota

Anggota

Dr. Reniati S.E., M.Si
NP. 507206007

Dian Prihardini W. S.E., M.M
NIP. 198207222014042002

Khairiyansyah S.E., M.M
NIP. 197903152012121005

Balunjuk, 28 April 2017
Universitas Bangka Belitung
Fakultas Ekonomi
Jurusan Manajemen

Dekan

Dr. Reniati, S.E., M.Si
NP. 507206007

Ketua Jurusan Manajemen

A. Tanggung, S.E., M.Si
NIP. 196306051990031064

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS SKRIPSI

"Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi saya yang berjudul " Analisis Pengaruh Stres Kerja, Promosi Jabatan, Hubungan Karyawan Dan Kepuasan Gaji Terhadap *Turnover Intention* pada PT MNC Sky Vision Tbk. Cabang Pangkalpinang " ini tidak terdapat karya sebelumnya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi. Dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila di kemudian Hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman atau sanksi apapun sesuai dengan peraturan yang berlaku ".

Balunjuk, 07 Maret 2017
Penulis



Tiodora Tarigan

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

- Orang bijak tidak mengatakan semua yang diketahuinya tetapi mengetahui semua yang dikatakannya
- Hidup itu sederhana yang rumit itu pikiran, hidup itu murah yang mahal itu gengsi.
- Memang menyenangkan menjadi orang penting tetapi lebih penting menjadi orang yang menyenangkan

PERSEMBAHAN

Skripsi ini ku persembahkan dengan segenap rasa kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus yang telah membimbing dan melimpahkan kasih anugerahnya kepada penulis, dan menjadi penolong yang selalu ada dalam setiap suka dan duka penulis.
2. Ayah dan Ibu tercinta atas semua dukungan, pengorbanan baik moral ataupun materi dan doa yang tulus dan tanpa pamrih untuk keberhasilan penulis.
3. Kakak, Abang dan adikku tersayang yang selalu memberi semangat dan motivasi kepada penulis agar cepat menyelesaikan skripsi.
4. Orang-orang yang telah memberi dukungan, semangat, nasehat serta doanya kepada penulis yang tidak bisa penulis sebutkan.
5. Almamaterku tercinta Universitas Bangka Belitung.

ABSTRACT

Tiodora Tarigan. 302.13.11.108. The Influence of Work Stress, Position Promotion, Employee Relation, and Salary Satisfaction to Turnover Intention at PT. MNC Sky Vision Tbk. Branch Office Pangkalpinang.

PT. MNC Sky Vision is a licensed for subscription television by means of the first satellite in Indonesia. The aims of the study in this company are to know what the Work Stress is (X_1), Position Promotion (X_2), Employee Relation (X_3), and Salary Satisfaction (X_4) influence the employee turnover intention level (Y). The approach of this research is descriptive qualitative. It is done by the Employees at PT. MNC Sky Vision Tbk. Branch Office Pangkalpinang with 69 respondents. The data collection techniques are questionnaire, interview, and observation. The technique which is used in determining the sample is census methods or saturated sample. The variables are Work Stress (X_1), Position Promotion (X_2), Employee Relation (X_3), Salary Satisfaction (X_4) and Turnover Intention (Y).

The analysis methods are descriptive qualitative analysis, classical assumption test, multiple linear regression, determination coefficient determination test, test T, and test F. Based on the analysis data, this research finds the result that the independent variable of work stress, position promotion, employee relation, and salary satisfaction has influenced significantly to dependent variable turnover intention.

Key words : Work Stress (X_1), Position Promotion (X_2), Employee Relation (X_3), Salary Satisfaction (X_4) and Turnover Intention (Y).

ABSTRAK

Tiodora Tarigan. 302.13.11.108. Analisis Pengaruh Stres Kerja, Promosi Jabatan, Hubungan Karyawan, Dan Kepuasan Gaji Terhadap *Turnover Intention* di PT MNC Sky Vision Tbk. Cabang Pangkalpinang.

PT. *MNC Sky Vision* merupakan pemegang lisensi pendistribusian tayangan televisi berlangganan melalui satelit yang pertama di Indonesia. Penelitian pada perusahaan ini bertujuan untuk mengetahui apakah stres kerja (X1), promosi jabatan (X2), hubungan karyawan (X3), dan kepuasan gaji (X4) mempengaruhi tingkat *turnover intention* karyawan (Y). Pendekatan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. *MNC Sky Vision* Tbk. Cabang Pangkalpinang dengan responden sebanyak 69 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket, wawancara dan observasi. Teknik yang digunakan dalam menentukan sampel adalah metode sensus atau sampel jenuh. Adapun variabel yang digunakan yaitu stres kerja (X1), promosi jabatan (X2), hubungan karyawan (X3), kepuasan gaji (X4), dan *turnover intention* (Y).

Metode analisis data yang digunakan adalah analisa deskriptif kuantitatif, uji asumsi klasik, Regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, uji T dan uji F. Berdasarkan analisis data yang dilakukan, penelitian ini mendapatkan hasil bahwa variabel bebas stres kerja, promosi jabatan, hubungan karyawan, dan kepuasan gaji berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat *turnover intention*.

Kata kunci : Stres Kerja (X1), Promosi Jabatan (X2), Hubungan Karyawan (X3), Kepuasan Gaji (X4), *Turnover Intention* (Y)

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Kuasa, karena atas segala rahmat dan anugerah-Nya jugalah akhirnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini, untuk memenuhi syarat guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen Universitas Bangka Belitung.

Skripsi ini berjudul **“Analisis Pengaruh Stres Kerja, Promosi Jabatan, Hubungan Karyawan Dan Kepuasan Gaji Terhadap *Turnover Intention* pada PT MNC Sky Vision Tbk. Cabang Pangkalpinang”**, dengan menyadari segala keterbatasan atas kemampuan dan ilmu, maka dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari kekurangan, baik itu dalam isi materi atau susunan kalimat, untuk itu penulis mohon untuk dimaklumi dan penulis terbuka untuk menerima saran dan kritikan demi penyempurnaan skripsi ini.

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih serta penghargaan yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu serta membimbing penulis, sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan secara tepat waktu, ucapan terima kasih ingin penulis ucapkan kepada:

1. Bapak Dr. Ir. Muh. Yusuf., M.Si selaku Rektor Universitas Bangka Belitung.
2. Ibu Dr. Reniati, S.E., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bangka Belitung sekaligus sebagai Dosen Pembimbing I (Utama) saya yang telah

berkenan menyediakan waktu untuk membimbing dan memberikan pengarahan dalam penyelesaian skripsi ini.

3. Bapak M. Tanggung, S.E., M.Si, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bangka Belitung yang telah berkenan menyediakan waktu untuk Membimbing dan memberikan pengarahan dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Ibu Hidayati S.E., M.M. selaku dosen pembimbing II yang telah berkenan menyediakan waktu untuk membimbing dan mengarahkan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Seluruh dosen dan Staf Akademik pada Fakultas Ekonomi Universitas Bangka Belitung, khususnya pada jurusan Manajemen yang telah memberi wawasan dan ilmu pengetahuan yang sangat berharga bagi penulis.
6. Semua pihak yang ada pada PT. MNC Sky Vision Tbk. Cabang Pangkalpinang yang telah memberikan data serta informasi mengenai penelitian ini.
8. Keluarga tersayang dan tercinta, terutama kedua orang tuaku, kakak, abang dan adikku serta keluargaku yang ada di Bangka yaitu mak tua, pak tua, dan sepupuku yang telah memberi motivasi dan doanya sehingga skripsi ini terselesai dengan baik.
9. Sahabat-sahabat baikku yang telah memberi motivasi selama proses penyusunan skripsi ini kepada sahabat LB3 (kk Detri dan Widia) yang selalu memberi semangat dan menemani dalam pembuatan skripsi ini, juga kepada Restia yang membantuku dalam menyelesaikan skripsi ini, dan kepada yang

terbaik yaitu sahabatku selama di UBB yang selalu bersama melewati berbagai masa dan suka duka perkuliahan yaitu Serli Karlina, Siti Yuliana, dan Zuheni. Dan kepada sahabatku yang selalu ada dan mengerti kehidupanku yang selalu memperhatikan dan menyemangatiku bukan hanya di bangku perkuliahan namun dalam kehidupan sehari - hariku yaitu Siti Mardiah. Serta tidak lupa mengucapkan terima kasih untuk yang telah memberiku semangat dan memperhatikanku selama ini yaitu Demson, Selly Silvia, Tika, Lisna, dan Bg Sem.

10. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu selama proses penyusunan skripsi ini.

Akhir kata penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan dapat menambah ilmu pengetahuan kita dan semoga Universitas Bangka Belitung ini dapat Berkembang dan lebih maju sesuai dengan perkembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan Sehingga dapat membangun peradaban bagi Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Balunujuk, 7 Maret 2017
Penulis

Tiodora Tarigan

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS SKRIPSI.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
ABSTRACT.....	v
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	12
1.3 Batasan Masalah	13
1.4 Tujuan Penelitian.....	13
1.5 Manfaat Penelitian.....	14
1.6 Sistematika Penulisan.....	15
BAB II LANDASAN TEORI.....	17
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	17

2.2 <i>Turnover Intention</i>	18
2.2.1 Pengertian <i>Turnover Intention</i>	18
2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i>	20
2.2.3 Dampak <i>Turnover</i> Bagi Organisasi.....	21
2.3 Stres Kerja.....	22
2.3.1 Penyebab Stress Kerja.....	23
2.3.2 Konsekuensi Stres.....	24
2.3.3 Program Pencegahan Dan Manajemen Stres Organisasi.....	25
2.4 Promosi Jabatan.....	26
2.4.1 Pengertian Promosi Jabatan	26
2.4.2 Asas Promosi Karyawan.....	29
2.4.3 Tujuan Promosi.....	30
2.4.4 Dasar-dasar Promosi.....	31
2.4.5 Jenis-jenis Promosi.....	32
2.5 Hubungan Karyawan.....	33
2.5.1 Pengertian Hubungan Karyawan.....	33
2.5.2 Faktor - faktor Yang Mempengaruhi Hubungan Karyawan	34
2.6 Kepuasan Gaji.....	36
2.6.1 Pengertian Gaji.....	37
2.6.2 Tujuan Pemberian Upah.....	37
2.6.3 Faktor-Faktor Yang Menentukan Gaji.....	39
2.6.4 Tahapan Utama Dalam Pemberian Upah Dan Gaji.....	40
2.7 Penelitian Terdahulu.....	41

2.8 Kerangka Pemikiran.....	43
2.8.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	44
2.8.2 Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap <i>Turnover Intention</i>	45
2.8.3 Pengaruh Hubungan Karyawan Terhadap <i>Turnover Intention</i> ..	46
2.8.4 Pengaruh Kepuasan Gaji Terhadap <i>Turnover Intention</i>	47
2.8.5 Pengaruh Stres Kerja, Promosi Jabatan, Hubungan Karyawan, dan Kepuasan Gaji Terhadap <i>Turnover Intention</i>	48
2.9 Hipotesis.....	50
BAB III METODE PENELITIAN	52
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	52
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian.....	52
3.3 Populasi dan Sampel.....	53
3.3.1 Populasi.....	53
3.3.2 Sampel.....	53
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	54
3.4.1 Sumber Data.....	54
3.4.1.1 Data Primer.....	54
3.4.1.2 Data Sekunder.....	54
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data.....	55
3.5 Defenisi Operasional Dan Pengukuran Variabel.....	57
3.5.1 Defenisi Operasional.....	57
3.5.1.1 Variabel Bebas (<i>independent variable</i>)	58
3.5.1.2 Variabel Terikat (<i>Dependent Variable</i>)	62

3.5.2 Pengukuran Variabel.....	63
3.6 Metode Analisis Data.....	67
3.6.1 Analisis Deskriptif dan Kuantitatif	67
3.6.1.1 Analisis Deskriptif.....	67
3.6.1.2 Analisis Kuantitatif.....	68
3.6.2 Pengujian Validitas dan Reliabilitas.....	69
3.6.2.1 Uji Validitas.....	69
3.6.2.2 Uji Reliabilitas.....	70
3.6.3 Uji Asumsi Klasik.....	70
3.6.3.1 Uji Normalitas.....	70
3.6.3.2 Uji Multikolonieritas.....	71
3.6.3.3 Uji Heteroskedastisitas.....	71
3.6.4 Analisis Regresi Linear Berganda.....	72
3.6.5 Uji Hipotesis.....	73
3.6.5.1 Uji Parsial (Uji T)	73
3.6.5.2 Uji Simultan (Uji F)	74
3.6.6 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	75
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	76
4.1 Gambaran Umum PT. MNC Sky Vision	76
4.1.1 Sejarah Singkat PT <i>MNC Sky Vision</i>	76
4.1.2 Visi dan Misi PT. MNC Sky Vision	78
4.1.3 Struktur organisasi PT <i>MNC Sky Vision</i>	79
4.1.4 Logo organisasi PT <i>MNC Sky Vision</i> Pangkalpinang.....	84

4.2 Hasil Deskriptif Penelitian.....	84
4.2.1 Hasil Deskriptif Karakteristik responden.....	84
4.2.2 Hasil Statistik Deskriptif.....	88
4.3 Hasil Uji Instrumen.....	112
4.3.1 Uji Validitas.....	112
4.3.2 Uji Reliabilitas.....	113
4.4 Hasil Asumsi Klasik.....	114
4.4.1 Uji Normalitas	114
4.4.2 Uji Multikolinearitas.....	116
4.4.3 Uji Heterokedastisitas.....	117
4.5 Analisis Regresi Linear Berganda.....	118
4.6 Uji Hipotesis.....	120
4.6.1 Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)	120
4.6.2 Uji Simultan Atau Uji F.....	122
4.7 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	124
4.8 Pembahasan Hasil.....	125
BAB V PENUTUP.....	132
5.1 Kesimpulan.....	132
5.2 Saran.....	133

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Karyawan PT <i>MNC Sky Vision</i> Pangkalpinang.....	6
Tabel I.2	Persentase jenis kelamin.....	7
Tabel I.3	Data <i>Turnover</i> Karyawan PT <i>MNC Sky Vision</i> Wilayah Kerja Pangkalpinang 2011-2015.....	8
Tabel I.4	Faktor-faktor <i>Turnover Intention</i> pada PT <i>MNC Sky Vision</i> Tbk Cabang Pangkalpinang.....	12
Tabel II.1	Penelitian Terdahulu.....	41
Tabel III.1	Pengukuran Variabel.....	64
Tabel III.2	Kategori Skala.....	68
Tabel IV.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	85
Tabel IV.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	86
Tabel IV.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	87
Tabel IV.4	Indikator Target Karyawan Terlalu Berat	88
Tabel IV.5	Indikator Aturan Yang Keras.....	89
Tabel IV.6	Indikator Kerja Keras Tidak Sebanding Dengan Hasil.....	90
Tabel IV.7	Indikator Kekurangan Peralatan.....	91
Tabel IV.8	Kurang Percaya Diri.. ..	91
Tabel IV.9	Indikator Kelelahan Akibat Tugas	92
Tabel IV.10	Indikator Konflik Dalam Menjalankan Tugas.....	93

Tabel IV.11 Rata-Rata Penilaian Karyawan terhadap Stres Kerja.....	94
Tabel IV.12 Hasil Kejujuran	94
Tabel IV.13 Indikator Kemampuan	95
Tabel IV.14 Indikator Penilaian Kejujuran Terhadap Kemampuan	96
Tabel IV.15 Indikator Penilaian Kejujuran Terhadap Prestasi	97
Tabel IV.16 Indikator Promosi Disesuaikan Dengan Formasi Jabatan Yang Ada.....	97
Tabel IV.17 Rata-Rata Penilaian Karyawan terhadap Promosi Jabatan.....	98
Tabel IV.18 Indikator Perhatian	99
Tabel IV.19 Hasil Diperhatikan dan Dihargai	100
Tabel IV.20 Indikator Bersikap Profesional Dalam Bekerja	100
Tabel IV.21 Indikator Tidak Menekan Sesama Rekan Karena Adanya Konflik Personal.....	101
Tabel IV.22 Rata-Rata Penilaian Karyawan terhadap Hubungan Karyawan...	102
Tabel IV.23 Indikator Gaji Yang Sesuai Dengan Porsi Pekerjaan	103
Tabel IV.24 Indikator Gaji Yang Sesuai Dengan Beban Pekerjaan	103
Tabel IV.25 Indikator Gaji Yang Diterima Sesuai Dengan Usaha Yang Dikeluarkan.....	104
Tabel IV.26 Indikator Gaji Yang Memadai.....	105
Tabel IV.27 Indikator Gaji Yang Sesuai Dengan Ekspektasi.....	106
Tabel IV.28 Rata-Rata Penilaian Karyawan terhadap Kepuasan Gaji.....	106
Tabel IV.29 Indikator Niat Keluar Dari Pekerjaan	107

Tabel IV.30 Indikator Meninggalkan Pekerjaan Apabila Fasilitas Kurang Mendukung.....	108
Tabel IV.31 Indikator Mencari Informasi Lowongan Pekerjaan.....	109
Tabel IV.32 Indikator Meninggalkan Perusahaan Bila Ada Gaji Yang Lebih Besar	109
Tabel IV.33 Indikator Pekerjaan Ditempat Lain Lebih Mudah Dengan Gaji Yang Lebih Besar.....	110
Tabel IV.34 Indikator Pekerjaan Ditempat Lain Lebih Santai Dan Rileks	111
Tabel IV.35 Rata-Rata Penilaian Karyawan terhadap <i>Turnover Intention</i>	112
Tabel IV.36 Hasil Uji Validitas	113
Tabel IV.37 Hasil Uji Reabilitas	114
Tabel IV.38 Hasil Uji Multikolinearitas	116
Tabel IV.39 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	118
Tabel IV.40 Hasil Analisis Uji T	120
Tabel IV.41 Hasil Analisis Uji F	123
Tabel IV.42 Hasil analisis koefisien determinasi (R^2).....	124
Tabel IV.43 Pembahasan Hasil	125

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Kerangka Pemikiran	44
Gambar IV.1	Struktur Organisasi	79
Gambar IV.2	Logo Organisasi.....	84
Gambar IV.3	Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	85
Gambar IV.4	Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	86
Gambar IV.5	Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	87
Gambar IV.6	Histogram	115
Gambar IV.7	Normal P-P Plot Regression Standardized Residual	115
Gambar IV.8	Hasil Uji Heterokedastisitas Scatterplot.....	117

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran I Profil Karyawan
- Lampiran II Kuesioner Penelitian
- Lampiran III Tabulasi Data
- Lampiran IV Hasil Uji Validitas
- Lampiran V Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran VI Hasil Uji Asumsi Klasik, Hasil Uji Regresi Berganda, Uji T, Uji F,
dan Koefisien Determinasi
- Lampiran VII Abstrak
- Lampiran VIII Surat Izin Penelitian
- Lampiran IX TOEFL
- Lampiran X Kartu Bimbingan
- Lampiran XI Daftar Riwayat Hidup
- Lampiran XII Gambar Penelitian