



**PENGARUH PRESTASI, PROMOSI, DAN DEMOSI  
TERHADAP TURNOVER INTENTION  
KARYAWAN PT. PERKEBUNAN  
NUSANTARA III (PERSERO)  
MEDAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**MIRA KESUMA**  
1615310194

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2020**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

**PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : MIRA KESUMA  
NPM : 1615310194  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PRESTASI, PROMOSI, DAN  
DEMOSI TERHADAP TURNOVER  
INTENTION KARYAWAN PT.  
PERKEBUNAN NUSANTARA III  
(PERSERO) MEDAN

**KETUA PROGRAM STUDI**

(NURAFRINA SIREGAR, SE., M.Si)

MEDAN, JUNI 2020



(Dr. SURYA NITA, S.H., M.Hum)

**PEMBIMBING I**

(NASHRUDIN SETIAWAN, SE., M.M)

**PEMBIMBING II**

(SRI RAHAYU, S.E., M.M)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA UJIAN  
SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS UNIVERSITAS  
PEMBANGUNAN PANCA BUDI

**PERSETUJUAN UJIAN**

NAMA : MIRA KESUMA  
NPM : 1615310194  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : SI (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PRESTASI, PROMOSI, DAN  
DEMOSI TERHADAP TURNOVER  
INTENTION KARYAWAN PT.  
PERKEBUNAN NUSANTARA III  
(PERSERO) MEDAN

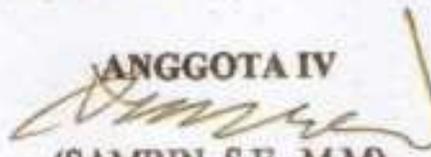
MEDAN, JUNI 2020

  
**KETUA**  
  
(NURAFRINA SIREGAR, SE., M.Si)

  
**ANGGOTA II**  
(SRI RAHAYU, S.E., M.M)

  
**ANGGOTA I**  
(NASHRUDIN SETIAWAN, SE., M.M)

  
**ANGGOTA III**  
(SAIMARA, S.E., M.Si)

  
**ANGGOTA IV**  
(SAMRIN, S.E., M.M)

# PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Mira Kesuma  
NPM : 1615310194  
Fakultas Program Studi : Sosial Sains / Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Prestasi, Promosi Dan Demosi Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat)
2. Memberikan ijin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi untuk menyimpan mengalih-media-formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, September 2020



Penuis

Mira Kesuma

NPM. 1615310194

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mira Kesuma  
Tempat/Tanggal Lahir : Sei Mencirim, 03 Oktober 1999  
NPM : 1615310194  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : Jln Johar Sei Mencirim Dusun III

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi. Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang. Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebesar-besarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, September 2020  
Yang membuat pernyataan



Mira Kesuma  
NPM. 1615310194

## SURAT PERNYATAAN

Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : MIRA KESUMA  
NIM : 1615310194  
Tempat/Tgl. Lahir : medan / 03-10-1999  
Alamat : Jl. Johar Sei Mencirim Dusun III  
No. HP : 082274047371  
Orang Tua : Mulliono/misniyati  
Bidang : SOSIAL SAINS  
Jurusan Studi : Manajemen  
Mata Kuliah : Pengaruh Prestasi, Promosi, dan Demosi terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

Saya dengan surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar dan sesuai dengan ijazah pada pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan tuntutan kepada UNPAB. Apabila ada kesalahan data pada ijazah saya.

Selanjutnya surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan saya dalam keadaan sadar. Jika terjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelalaian saya.

Medan, 14 Juli 2020  
Yang Membuat Pernyataan





# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM  
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)  
(TERAKREDITASI)  
(TERAKREDITASI)  
(TERAKREDITASI)  
(TERAKREDITASI)

## PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR\*

yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama lengkap : MIRA KESUMA  
Tgl. Lahir : medan / 03 Oktober 1999  
No. Pokok Mahasiswa : 1615310194  
Bidang Studi : Manajemen  
Jurusan : Manajemen SDM  
Kredit yang telah dicapai : 126 SKS, IPK 3.46  
No. HP : 085361702459  
Saya mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

### Judul

Pengaruh Prestasi Promosi dan Demosi terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

Disetujui Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul



Rektor I,  
*[Signature]*  
Abdullah Klamayyah, M.T., Ph.D.

Medan, 30 November 2019

Pemohon,  
*[Signature]*  
(Mira Kesuma)

Tanggal : .....

Disahkan oleh :

*[Signature]*  
Kaprodi Manajemen  
( Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum, Ph.D. )

Tanggal : .....

Disetujui oleh :  
Dosen Pembimbing I :

*[Signature]*  
( Nasrudin Setiawan, SE., MM )

Tanggal : .....

Disetujui oleh :

Ka. Prodi Manajemen

*[Signature]*  
( Nurafina Siregar, SE., M.Si. )

Tanggal : .....

Disetujui oleh :  
Dosen Pembimbing II :

*[Signature]*  
( Sri Rahayu, SE., MM )

No. Dokumen: FM-UPBA-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

Universitas Pembangunan Panca Budi  
 SOSIAL SAINS  
 Nasyrudin Setiawan, SE., MM  
 Iri Rahayu, SE., MM  
 MIRA KESUMA  
 Manajemen  
 1615310194  
 Strata 1  
 Penyusunan prestasi, Promosi dan Demosi Terhadap  
 Turn Over Intention Karyawan PT. Perkebunan  
 Nusantara III (persero) Medan.

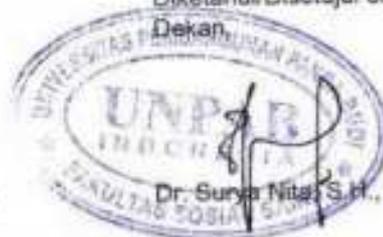
	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
2020	Bab I Rumusan Masalah	Np	dipubaikei
	Bab II Definisi Operasional	Np	~
2020	Bab III Populasi	Np	~
	Bab IV Hasil penelitian	Np	~
2020	Bab V Kesimpulan	Np	
	ada lampiran	Np	

Dorling I.

*(Handwritten signature)*

Nasyrudin Setiawan, SE., MM.

Medan, 22 Januari 2020  
 Diketahui/Disetujui oleh :  
 Dekan



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

Universitas Pembangunan Panca Budi  
 : SOSIAL SAINS  
 : Mashrudin Setiawan SE, MM  
 : Sri Rahayu, SE, MM  
 : MIRA KESUMA  
 : Manajemen  
 : 1615310194  
 : Strata 1  
 : Pengaruh Prestasi, Promosi dan Demosi Terhadap  
 : Turn Over Intention Karyawan PT. Perkebunan  
 : Alusantara II (persero) Medan.

	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
320	-	f	
320	Ace Sempro	f	

STRATA II  
  
 SRI RAHAYU, SE, MM

Medan, 22 Januari 2020  
 Diketahui/Disetujui oleh :  
 Dekan

Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



YAYASAN PROF. DR. H. KADRUBI YAHYA

## UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

Jl. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1039 Telo, 081-30106057 Fax. (081)-4514508  
MEDAN - INDONESIA

Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

### LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : MIRA KESUMA  
NPM : 1815510194  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu  
Dosen Pembimbing : Sri Rahayu, SE., MM  
Judul Skripsi : Pengaruh Presensi, Promosi, dan Demosi terhadap Turnover Intensi Karyawan PT. Perusahaan Nusantara II (Persero) Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
05. Jau 2020	Substansi dikoreksi dan ada beberapa yg sudah diperbaiki. ACC Rubing Nissa Hajar	Ditutupi	
06 Oktober 2020	Acc final	Ditutupi	

Medan, 06 Februari 2021  
Dosen Pembimbing,



Sri Rahayu, SE., MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADRUBI YAHYA

## UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

Jl. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1039 Telo, 081-00106057 Fax. (081)-4514908  
MEDAN - INDONESIA

Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

### LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa	- MIRA KESUMA
NPM	- 1815510194
Program Studi	- Manajemen
Jenjang Pendidikan	- Strata Satu
Dosen Pembimbing	- Forstnuth Selawan, SC., MM
Judul Skripsi	- Pengaruh Presensi, Promosi, dan Demosi terhadap Turnover Intensi Karyawan (PT. Perusahaan Nusantara II (Persero) Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
05. Juni 2020	Konsep bab 4 dan 5	Revisi	
05. Juni 2020	Sudah di acc oleh dosen pembimbing	Disetujui	

Medan, 09 Februari 2021  
Dosen Pembimbing,



Forstnuth Selawan, SC., MM

Meja Hijau

Medan, 14 Juli 2020  
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
Fakultas SOSIAL SAINS  
UNPAB Medan  
Di -  
Tempat

... saya yang bertanda tangan di bawah ini :

: MIRA KESUMA  
: medan / 03-10-1999  
: Mullono  
: 1615310194  
: SOSIAL SAINS  
: Manajemen  
: 085361702459  
: Jl. Johar Sei Mencirim Dusun III

Mohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Prestasi, Promosi, dan Demosi  
Remover Intention Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, Selanjutnya saya menyatakan :

lampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan  
saya akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah  
ujian meja hijau.  
saya tercap keterangan bebas pustaka  
saya lampir surat keterangan bebas laboratorium  
saya lampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih  
saya lampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya  
sebanyak 1 lembar.  
saya lampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar  
saya lampir sudah diijid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk  
warna penjiidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangi dosen  
pembimbing, prodi dan dekan  
saya lampir Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)  
saya lampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)  
saya telah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP  
saya bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan rincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	
<b>Total Biaya</b>	<b>: Rp.</b>	<b>2,100,000</b>

Periode Wisuda Ke : **65**

Ukuran Toga : **S**

Hormat saya

Disetujui oleh :



MIRA KESUMA  
Fakultas SOSIAL SAINS



MIRA KESUMA  
1615310194

Surat permohonan ini sah dan bertaku bila :

- a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
- b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan.

Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.



## SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.

Ka.LPMU  
  
Cahyo Pramono, SE.,MM



**SURAT BEBAS PUSTAKA**  
**NOMOR: 2417/PERP/BP/2020**

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan saudara/i:

: MIRA KESUMA  
: 1615310194  
Semester : Akhir  
: SOSIAL SAINS  
Studi : Manajemen

sejak terhitung sejak tanggal 14 Juli 2020, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 14 Juli 2020  
Diketahui oleh,  
Kepala Perpustakaan,

  
Sugiarjo, S.Sos., S.Pd.I



**PENGARUH PRESTASI, PROMOSI, DAN DEMOSI  
TERHADAP TURNOVER INTENTION  
KARYAWAN PT. PERKEBUNAN  
NUSANTARA III (PERSERO)  
MEDAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**MIRA KESUMA**  
1615310194

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2020**

Acc  
Diliid LUT  
6/20  
16  
E  
SR



**PENGARUH PRESTASI, PROMOSI, DAN DEMOSI  
TERHADAP TURNOVER INTENTION  
KARYAWAN PT. PERKEBUNAN  
NUSANTARA III (PERSERO)  
MEDAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**MIRA KESUMA**

1615310194

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2020**

## ABSTRAK

---

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari prestasi, promosi dan demosi terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Penelitian ini menggunakan populasi yaitu seluruh karyawan dibidang Sumber Daya Manusia (SDM) PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang berjumlah 57 orang karyawan. Penelitian ini dilakukan dari bulan Desember 2019 sampai April 2020. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang diolah dengan SPSS

Hasil penelitian ini terbukti dengan pengujian hipotesis yaitu: Uji Validitas dan Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji t dan Uji F, dan Koefisien R<sup>2</sup> serta Analisis regresi. Berdasarkan Analisis Regresi Berganda diperoleh persamaan  $Y = -0,448 + 0,720 X_1 + 0,018 X_2 + 0,98 X_3$ , dari persamaan tersebut dapat Konstanta sebesar -0,448 memiliki arti apabila prestasi, promosi dan demosi bernilai nol (0,000) maka akan berbanding lurus dengan *Turnover Intention* di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan sebesar -0,448. Uji t menunjukkan prestasi memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 11,479 dan signifikan sebesar 0,000, promosi memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 0,532 dan signifikan sebesar 0,667, dan demosi memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 0,1249 dan signifikan sebesar 0,217. Uji F menunjukkan nilai  $f_{hitung}$  yang diperoleh sebesar 473,280 signifikan sebesar 0,000. Variabel yang paling dominan mempengaruhi *turnover intention* adalah variabel demosi, diikuti variabel promosi dan yang terakhir adalah prestasi. Hasil uji determinasi menunjukkan 96,4% *turnover intention* pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dapat dijelaskan dan diperoleh dari prestasi, promosi, dan demosi, sedangkan sisanya 3,6% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini dari faktor lain.

**Kata kunci : Prestasi, Promosi, Demosi dan *Turnover Intention***

## ABSTRACT

---

*This research was conducted to determine the effect of the work environment, promotion and demotion of turnover intention in PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. This study uses a population that is all employees in the field of Human Resources (HR) PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, which arrested 57 employees. This research was conducted from December 2019 to April 2020. This study used quantitative data that was processed with SPSS.*

*The results of this study were proven by testing the hypotheses, namely: Validity and Reliability Tests, Classical Assumptions Tests, t Tests and F Tests, and R<sup>2</sup> Coefficients and Regression Analysis. Based on Multiple Regression Analysis obtained by the equation  $Y = -0,448 + 0,720 X_1 + 0,018 X_2 + 0,98 X_3$ , from the amount determined by the Constant of -0,448 with the meaning of zero increase, promotion and demotion (0,000) it will be directly proportional to Turnover Intention at PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan amounting to -0,448. T test shows that achievement has a tcount of 11.479 and a significance of 0.000, promotion has a tcount of 0.532 and a significance of 0.667, and demotion has a tcount of 0.1249 and a significance of 0.217. The F test shows the fcount value obtained at 473,280 is significant at 0,000. The most dominant variable affecting turnover intention is the demotion variable, followed by the promotion variable and the last is achievement. Determination test results showed 96.4% turnover intention at PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan can be seen and obtained from achievement, promotion, and demotion, when accepted 3.6% is needed by variables not related to this study from other factors.*

**Keywords: Achievement, Promotion, Demotion and Turnover Intention**

## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrahmanirrahim.*

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, karena berkat rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan proposal ini, untuk memenuhi syarat dalam pembuatan skripsi. Adapun judul yang telah diajukan adalah **“Pengaruh Prestasi, Promosi dan Demosi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan”**.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan proposal skripsi ini tidak akan dapat selesai tanpa ada bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan ini saya ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M, selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum, selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si, selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Nashrudin Setiawan, S.E., M.M, selaku Pembimbing I penulis yang telah sabar dalam memberikan pengarahan dan bimbingan dalam proses penyusunan proposal skripsi penulis ini.
5. Ibu Sri Rahayu, S.E., M.M, selaku Pembimbing II penulis yang telah sabar dalam memberikan pengarahan dan bimbingan dalam proses penyusunan proposal skripsi ini.

6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan ilmu dan bimbingan selama di bangku kuliah sampai dengan selesai.
7. Kedua Orang Tua, Ayahanda Muliono dan Ibunda Misniyati tercinta, terima kasih yang tak terhingga atas doa, semangat, kasih sayang, pengorbanan dan ketulusan dalam mendampingi penulis. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan ridho-Nya kepada keduanya.
8. Kepada seluruh pegawai PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang telah memberikan bantuannya dan data yang diperlukan selama penyusunan skripsi ini.

Penulis berharap semoga pada saat menyusun skripsi ini nantinya akan berguna bagi saya sebagai penulis dan bagi para pembaca sekalian.

Medan, September 2020  
penulis

**Mira Kesuma**  
**NPM. 1615310194**

## DAFTAR ISI

Halaman

<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	iv
<b>HALAMAN SURAT PERNYATAAN</b> .....	v
<b>ABSTRAK</b> .....	vi
<b>ABSTRACT</b> .....	vii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	viii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	x
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiii
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah .....	8
C. Perumusan Masalah .....	9
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	9
E. Keaslian Penelitian .....	10
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	12
A. Landasan Teori .....	12
B. Penelitian Terdahulu .....	32
C. Kerangka Konseptual .....	34
E. Hipotesis .....	37
<b>BAB III. METODE PENELITIAN</b> .....	39
A. Pendekatan Penelitian .....	39
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	39
C. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data .....	40
D. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	41
E. Teknik Pengumpulan Data .....	43
F. Teknik Analisis Data .....	44
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	48
A. HASIL PENELITIAN .....	48
1. Hasil Penelitian .....	48
2. Deskripsi Karakteristik Responden .....	56
3. Deskripsi Variabel Penelitian .....	58
4. Pengujian Validitas & Reliabilitas .....	74
5. Pengujian Asumsi Klasik .....	77
B. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN .....	83

<b>BAB V. KESIMPULAN &amp; SARAN</b> .....	<b>86</b>
A. Kesimpulan .....	86
B. Saran .....	86
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>88</b>

## Daftar Tabel

Halaman

Tabel 1.1	Data <i>Turnover</i> Karyawan PTPN III Medan Tahun 2018-2019 .....	7
Tabel 2.1	Daftar Penelitian Sebelumnya.....	32
Tabel 3.1	Jadwal Penelitian.....	39
Tabel 3.2	Populasi dan Sample.....	40
Tabel 3.3	Defenisi Operasional .....	41
Tabel 3.4	Pengukuran Variabel .....	43
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Jenis Kelamin.....	56
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Usia.....	56
Table 4.3	Karakteristik Responden Pendidikan .....	57
Tabel 4.4	Karakteristik Responden masa bekerja .....	57
Tabel 4.5	Penilaian Responden .....	59
Table 4.6	Penilaian Responden .....	59
Tabel 4.7	Penilaian Responden .....	60
Table 4.8	Penilaian Responden .....	61
Tabel 4.9	Penilaian Responden .....	62
Table 4.10	Penilaian Responden .....	62
Tabel 4.11	Penilaian Responden .....	63
Table 4.12	Penilaian Responden .....	64
Tabel 4.13	Penilaian Responden .....	65
Table 4.14	Penilaian Responden .....	65
Tabel 4.15	Penilaian Responden .....	66
Table 4.16	Penilaian Responden .....	67
Table 4.17	Penilaian Responden .....	67
Table 4.18	Penilaian Responden .....	68
Tabel 4.19	Penilaian Responden .....	69
Table 4.20	Penilaian Responden .....	69
Tabel 4.21	Penilaian Responden .....	70
Table 4.22	Penilaian Responden .....	71
Table 4.23	Penilaian Responden .....	72
Tabel 4.24	Penilaian Responden .....	73
Table 4.25	Penilaian Responden .....	73
Tabel 4.26	Uji Validitas X1 .....	74
Table 4.27	Uji Validitas X2 .....	75
Tabel 4.28	Uji Validitas X3 .....	75
Table 4.29	Uji Validitas Y .....	76
Tabel 4.30	Uji Reliabilitas .....	76
Table 4.31	Uji Normalitas.....	77
Tabel 4.32	Uji Multikolinieritas .....	78

Table 4.33 Regresi Linier Berganda .....	80
Tabel 4.34 Uji Simultan (f) .....	81
Table 4.35 Uji Parsial (t).....	81
Tabel 4.36 Koefisien Determinasi .....	83

## Daftar Gambar

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	37
Gambar 4.1 Logo Perusahaan.....	49
Gambar 4.2 Struktur Organisasi .....	52
Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas .....	77
Gambar 4.4 Uji Heteroskedastisitas .....	78
Gambar 4.5 Uji Heteroskedastisitas .....	78

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Di era globalisasi ini, persaingan industri semakin lama semakin ketat. Dengan semakin banyaknya persaingan di dunia industri, perusahaan harus memiliki strategi yang efektif untuk terus memperoleh laba yang sebesar-besarnya serta memperhatikan faktor-faktor yang mungkin dapat menyebabkan kegagalan.

Dalam hal ini, salah satu yang mungkin dapat menyebabkan kegagalan suatu perusahaan adalah sumber daya manusianya. Untuk mengantisipasi suatu kegagalan dan guna mencapai tujuan perusahaan yaitu laba yang sebesar-besarnya, maka diperlukan adanya pengelolaan sumber daya manusia dengan baik.

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam penentu keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Pentingnya investasi sumber daya manusia, membuat organisasi perusahaan sadar betul akan hal tersebut. Oleh sebab itu dalam menentukan keberhasilan tersebut, pengelolaan sumber daya manusia nya haruslah berkualitas. Dalam suatu perusahaan, pengelolaan sumber daya sangat tergantung dengan adanya ketersediaan sumber daya yang berkualitas. Tetapi tidak hanya sebatas pada bagaimana mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, menjaga keberadaan sumber daya merupakan hal yang penting dalam memberikan kontribusinya kepada perusahaan. Kesadaran perusahaan akan arti penting sumber daya manusia bagi kelangsungan suatu

organisasi perusahaan akan memberikan perhatian yang lebih pada aspek pengelolaan sumber daya manusia ini.

“Dalam suatu organisasi perusahaan, manajemen adalah proses pendayagunaan seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Proses dimaksud melibatkan organisasi, arahan, koordinasi, dan evaluasi orang-orang guna mencapai tujuan yang ditetapkan tersebut, Simamora (2001 dalam Sinambela L. Poltak,2019:7).”

Menurut Sinambela (2019:7) mengatakan bahwa sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Pengelolaan sumber daya melalui fungsi tersebut merupakan salah satu sumber daya atau aset utama, melalui penerapan fungsi manajemen sehingga tujuan organisasi yang sudah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

Sumber daya manusia yang dapat dikelola dengan baik mulai dari perekrutan, penyeleksian, penempatan, pelatihan, dan prestasi akan mempengaruhi kinerja perusahaan kedepannya.

Maka dalam hal ini salah satu yang menjadi keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada kinerja karyawannya. Dalam suatu organisasi kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, dimana seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu, Gaol, L. Jimmy (2014:273).Maka dari itu kinerja merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Perilaku yang nyata akan kinerja ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai peranannya dalam perusahaan. Masalah utama yang sering di jumpai dalam penilaian prestasi kerja yaitu tidak jelas

dan biasanya standar yang ada, serta ketidakakuratan suatu pengukuran yang menjadi gangguan dalam penilaian prestasi kerja.

Kemampuan karyawan akan pencapaian hasil yang di dapat harus di pertanggung jawabkan kualitas maupun kuantitasnya, serta dapat bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini akan membuktikan bahwa karyawan dapat memanfaatkan waktu dan mempergunakan alat-alat dengan baik.

Penilaian prestasi kerja adalah proses organisasi perusahaan dalam menilai kinerja karyawan yang dilakukan dengan tujuan untuk memberikan *feedback* kepada karyawan dalam upaya memperbaiki kinerja guna pencapaian peningkatan produktivitas organisasi perusahaan, dengan cara melaksanakan berbagai program kebijaksanaan terhadap karyawan seperti pendidikan dan pelatihan, pemberian promosi dan penjatuhan sanksi demosi, Hariandja(2002:26, dalam Rifda, 2018).Perusahaan akan memberikan penghargaan berupa promosi atau kenaikan jabatan bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik. Begitu pula sebaliknya, perusahaan akan memberikan sanksi kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja buruk, biasanya sanksi tersebut berupa pemberian demosi atau penurunan jabatan.

Tidak sedikit perusahaan menjadikan prestasi kerja yang dicapai karyawannya sebagai salah satu kriteria untuk kegiatan promosi. Kesempatan untuk promosi sering berperan sebagai faktor pendorong yang sangat penting. Pentingnya peran tersebut menjadikan prestasi kerja yang tinggi mempunyai kecenderungan untuk memperlancar kegiatan promosi bagi karyawan yang bersangkutan, demikian pula kecenderungan sebaliknya.

Berdasarkan survey pada penelitian mengemukakan beberapa fenomena yang berhubungan dengan prestasi kerja karyawan yaitu prestasi kerja dari perusahaan masih belum menunjukkan kedisiplinan karyawan.

Dalam hal ini, pelaksanaan promosi dan demosi harus benar-benar dilakukan berdasarkan pada asas-asas atau prinsip-prinsip penilaian yang objektif dan didasarkan kepada indeks prestasi yang dicapai oleh karyawannya. Menurut Hasibuan (2018:108), promosi adalah perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Biasanya perpindahan ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan gaji atau upah lainnya, walaupun tidak selalu demikian. Sedangkan menurut Kadarisman (2017:129) menjelaskan bahwa.

“Promosi jabatan pada umumnya didambakan oleh setiap organisasi. Oleh karena itu suatu program promosi perlu diadakan, yang mengandung hal-hal: 1) ke arah mana suatu jabatan akan menuju; 2) sampai dimanakah jenjang akhir suatu jabatan yang akan dicapai; dan 3) kriteria apa dan/ atau persyaratan yang bagaimana yang diperlukan untuk promosi jabatan tersebut.”

Dengan demikian, kesempatan untuk maju merupakan suatu motivasi yang dapat mendorong karyawan berpartisipasi aktif dalam suatu organisasi perusahaan yang disebut dengan promosi.

Disamping promosi sebagai bentuk penghargaan bagi karyawan yang memiliki prestasi, ada juga pemberian demosi (penurunan jabatan) bagi karyawan yang dinilai organisasi perusahaan memiliki prestasi kerja yang rendah. Menurut Hasibuan (2018:115), demosi (*demotion*) adalah perpindahan karyawan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih rendah di dalam satu organisasi, wewenang, tanggung jawab, pendapatan, serta statusnya semakin rendah. Demosi ini merupakan hukuman terhadap karyawan yang tidak dapat menyelesaikan tugas-tugasnya pada

jabatan yang dipangkunya hingga jabatannya menurun. Tidak menutup kemungkinan dengan adanya demosi, *turnover intention* pada karyawan bisa saja terjadi.

Sedangkan fenomena promosi yang terjadi yaitu kurangnya disiplin diri dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari cara karyawan bekerja banyak yang meninggalkan ruangan pada saat jam kerja sebelum pekerjaannya selesai, keterlambatan karyawan datang ke kantor, dan kurangnya pengawasan dari pimpinan sehingga menganggap rendah peraturan, kurangnya kemampuan karyawan yang dapat dilihat dari kurang semangat dalam menyelesaikan pekerjaan dan kurangnya komunikasi karyawan antara atasan dan bawahan serta tidak adanya loyalitas karyawan terhadap perusahaan yang dapat dilihat dari masih sukanya memperhitungkan jam bekerja, tidak tepat waktu baik dalam kehadiran maupun jam istirahat yang pada hakikatnya kesejahteraan seperti kebutuhan materil dan non materil sudah di berikan perusahaan kepada karyawan. Salah satunya seperti pemberian mobil dinas kantor yang bisa dibawa, tetapi tingkat disiplin terhadap waktu masih saja kurang dan pemberian kenaikan jabatan yang berujung kenaikan kompensasi juga masih dianggap kurang dan masih saja membuat karyawan berfikir untuk melakukan niatan untuk keluar dari perusahaan.

Sedangkan fenomena demosi dapat dilihat dari kemampuan karyawan dalam mengemban tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan sehingga menghasilkan prestasi kerja yang rendah, yang dapat dilihat dari malas nya karyawan dalam mengerjakan pekerjaan dan tidak selesai tepat waktunya pekerjaan yang sudah diberikan.

Dengan adanya fenomena tersebut, tidak menutup kemungkinan karyawan malas untuk melakukan pekerjaan sehingga prestasi kerja yang dimiliki pun akan menurun dan promosi pun tidak akan diberikan oleh perusahaan, bahkan dengan menurunnya prestasi kerja tersebut, karyawan akan dilakukan demosi sesuai dengan turunnya prestasi dan semangat kerja yang dimiliki karyawan. Hal tersebut akan berpengaruh terhadap niatan karyawan untuk keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan yang sesuai dengan kriterianya.

Selain prestasi, promosi dan demosi karyawan, hal penting lainnya yang terdapat pada suatu organisasi adalah tingkat *turnover intention*. Suatu organisasi perusahaan dalam hal ini perlu mengatur sumber daya manusia sebaik mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan. Maka dalam hal ini organisasi perusahaan harus selalu melakukan investasi terkait dalam penerimaan, pemilihan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas agar tidak berdampak pada perpindahan karyawan (*turnover*).

Menurut Dharma (2012:1, dalam Rismayanti 2018) “*Turnover Intention* memiliki dampak negatif bagi organisasi karena menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja, menurunnya produktivitas karyawan, suasana kerja yang tidak kondusif dan juga berdampak pada meningkatnya biaya sumberdaya manusia”.

Untuk menghindari terjadinya *turnover intention*, perusahaan berkewajiban memperhatikan kebutuhan karyawannya baik yang bersifat materil maupun yang bersifat non materil. Perhatian, usaha, serta dorongan merupakan bentuk kewajiban yang harus dilakukan perusahaan terhadap karyawannya, salah satunya yaitu berupa realisasi promosi jabatan untuk meningkatkan prestasi karyawan serta

mengurangi penurunan kinerja yang berujung pada demosi karyawan. Dan hal ini dilakukan agar mengurangi niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. *Turnover intention* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian organisasi.

PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang seterusnya disingkat menjadi PTPN III (Persero) Medan merupakan perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang usaha perkebunan kelapa sawit dan karet, pengolahan, dan pemasaran hasil perkebunan dengan skala besar dengan slogannya 'kami bekerja dengan jujur, tulus, dan ikhlas' sudah beroperasi sejak tahun 1958. PTPN III merupakan perusahaan yang memberikan jasa pada masyarakat yang berupaya mengelola manajemen dengan cara-cara profesional demi tercapainya tujuan perusahaan. PTPN III memiliki 699 karyawan yang bekerja pada perusahaan. Dengan banyaknya jumlah karyawan, masih terlihat banyaknya jumlah *turnover* serta tingkat promosi yang terjadi di perusahaan, dapat dilihat pada tabel 1.1:

**Tabel 1.1 Data *Turnover* Karyawan PTPN III Medan Tahun 2018 – 2019**

Tahun	Jumlah Karyawan	Keluar	%	Promosi	%	Sisa tidak ada keluar/promosi	%
2018	699	114	17%	486	69%	99	14%
2019		86		184	14%	429	6%

Sumber : PTPN III Medan, 2019

Berdasarkan data diatas, menunjukkan bahwa karyawan yang keluar dari perusahaan pada tahun 2018 lebih tinggi yaitu sebesar 114 karyawan atau sebesar 17% dengan tingkat promosi sebesar 486 karyawan atau sebesar 69%,

dibandingkan pada tahun 2019 yaitu sebesar 86 karyawan dengan tingkat promosi yaitu sebesar 184 karyawan atau sebesar 14%. Artinya jumlah karyawan yang melakukan *turnover* pada tahun 2018 lebih tinggi yaitu sebesar 69% dibandingkan pada tahun 2019 yaitu sebesar 14%. Walaupun pada tahun berjalan tingkat *turnover* pada PTPN III menurun, tetapi masih adanya terjadi tindakan *turnover* tersebut dan tidak menutup kemungkinan masih adanya niat karyawan untuk berpindah (*turnover intention*) ke perusahaan lain yang sesuai dengan kriterianya.

Berdasarkan fenomena dan data tersebut diatas, peneliti tertarik untuk meneliti dengan mengangkat judul “**Pengaruh Prestasi, Promosi, dan Demosi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan**”.

## **B. Identifikasi dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, yang menjadi identifikasi masalah pada penelitian ini diantaranya :

1. Prestasi kerja dari perusahaan masih belum menunjukkan kedisiplinan karyawan.
2. Diberinya promosi jabatan yang jujur sesuai dengan prosedur akan memotivasi karyawan untuk lebih produktif.
3. Menurunnya prestasi kerja karyawan terjadi jika demosi yang tidak dilakukan secara profesional.
4. Beban kerja yang tinggi mengakibatkan karyawan mengalami *turnover intention*.

## **2. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka penelitian ini dibatasi pada tiga variabel yaitu prestasi, promosi, demosi, dan *turnover intention* karyawan PTPN III Medan. Penelitian ini menggunakan responden yaitu karyawan bagian SDM PTPN III Medan. Data yang digunakan adalah data primer, yaitu dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan bagian SDM PTPN III Medan.

### **C. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah yang terdapat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah variabel prestasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PTPN III Medan?
2. Apakah variabel promosi berpengaruh terhadap *turnover intention* terhadap karyawan PTPN III Medan?
3. Apakah variabel demosi berpengaruh terhadap *turnover intention* terhadap karyawan PTPN III Medan?
4. Apakah variabel prestasi, promosi, dan demosi berpengaruh terhadap *turnover intention* terhadap karyawan PTPN III Medan?

### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan latar belakang masalah diatas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah mengetahui dan menganalisis pengaruh prestasi, promosi, dan demosi terhadap *turnover intention* karyawan PTPN III Medan.

## 2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan secara khusus tentang sumber daya manusia yang berkaitan dengan prestasi, promosi, demosi, dan *turnover intention*.

b. Manfaat Bagi Universitas

Diharapkan dapat memberikan informasi serta referensi dalam meningkatkan kinerja sesuai dengan judul penelitian.

c. Manfaat Bagi Perusahaan Yang Diteliti

Sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam mengevaluasi kinerjanya dalam meningkatkan sumber daya manusia yang baik di PTPN III Medan.

d. Manfaat Bagi Peneliti

Diharapkan dengan adanya penelitian ini, penulis dapat menambah pengetahuan tentang pengaruh prestasi, promosi, dan demosi terhadap *turnover intention* karyawan PTPN III Medan.

### E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini adalah pengembangan dari penelitian Caesar Rosyad A (2017) Universitas Negeri Yogyakarta, yang berjudul “Pengaruh Promosi Jabatan dan Beban kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Cipta Sarina Vidi”. Sedangkan pada penelitian ini berjudul “Pengaruh Prestasi, Promosi, dan Demosi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PTPN III Medan.

Pada penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian terdahulu yaitu sebagai berikut:

1. Model penelitian: penelitian terdahulu menggunakan model regresi linier berganda untuk 2 variabel sedangkan penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda 3 variabel.
2. Variabel Penelitian: pada penelitian terdahulu memiliki 2 variabel bebas yaitu promosi jabatan dan beban kerja dan 1 variabel terikat yaitu *turnover intention*. dan pada penelitian kali ini menggunakan 3 variabel bebas yaitu prestasi, promosi, dan demosi dengan 1 variabel terikat yaitu *turnover intention*.
3. Jumlah observasi/sampel (n): penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 110 karyawan sedangkan penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 57 karyawan.
4. Waktu penelitian : pada penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2017 sedangkan pada penelitian ini dilakukan tahun 2019.
5. Lokasi penelitian : lokasi penelitian terdahulu dilakukan di PT. Cipta Sarina Vidi Yogyakarta sedangkan pada penelitian ini dilakukan di PTPN III Medan

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. *Turnover Intention* Karyawan**

###### **a. Pengertian *Turnover Intention***

Menurut Rivai (2014:238) *turnover* merupakan keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Dapat diindikasikan bahwa *turnover* yang tinggi menyebabkan karyawan tidak betah bekerja di perusahaan tersebut. Apabila dilihat dari segi ekonomi tentu perusahaan akan mengeluarkan biaya yang cukup besar karena perusahaan sering melakukan recruitment, pelatihan yang memerlukan biaya yang sangat tinggi.

Menurut Mobley (2012:44), *turnover* karyawan adalah suatu fenomena penting dalam kehidupan organisasi. Tetapi *turnover* lebih sering dilihat dari sudut pandang negatif saja. Padahal terkadang *turnover* justru mempunyai keterlibatan sebagai perilaku manusia yang penting agar niat untuk keluar dari perusahaan tidak terjadi. Hal tersebut dapat dilihat baik dari sudut pandang individual maupun dari sudut pandang sosial. Organisasi selalu mencari cara untuk menurunkan tingkat perputaran karyawan, terutama perputaran disfungsional yang menimbulkan berbagai potensi biaya seperti biaya pelatihan dan biaya rekrutmen. Dalam kasus tertentu perputaran kerja terdiri dari karyawan dengan kinerja rendah tetapi tingkat perpindahan karyawan yang terlalu tinggi mengakibatkan biaya yang ditanggung organisasi jauh lebih tinggi dibanding kesempatan memperoleh peningkatan kinerja dari karyawan baru.

Sedangkan menurut pendapat lain mengatakan *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri, Siregar (2016:214). *Turnover* mengarah padakenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan *turnover intention* mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi.

**b. Indikator-Indikator *Turnover Intention***

Menurut Mobley (dalam Vidya, 2016:14) indikator pengukuran turnover intention terdiri atas:

1. Memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*): mencerminkan 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 tempat bekerjanya saat ini.
2. Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*): mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan untuk organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berfikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.
3. Niat untuk keluar (*Intention to Quit*): mencerminkan individu yang berniat keluar. Karyawan berniat keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya

tidak masuk kerja karena menghadiri wawancara kerja diperusahaan lain.

4. Beban kerja yang tinggi : mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Beban kerja terjadi ketika karyawan sudah mulai merasakan ketidakmampuan untuk melakukan pekerjaannya.

### **c. Faktor-Faktor *Turnover Intention***

Menurut Mobley (2012:45), faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk pindah kerja (*turnover intention*) antara lain:

1. Karakteristik Individu Organisasi merupakan wadah bagi individu untuk mencapai tujuan yang ditentukan secara bersama oleh orang-orang yang terlibat didalamnya. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka diperlukan adanya interaksi yang berkesinambungan dari unsur-unsur organisasi. Karakter individu yang mempengaruhi keinginan pindah kerja antara lain umur, pendidikan, dan status perkawinan.
2. Lingkungan Kerja, dapat meliputi lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, konstruksi, bangunan, dan lokasi pekerjaan. Sedangkan lingkungan sosial meliputi sosial budaya di lingkungan kerjanya, besar atau kecilnya beban kerja, kompensasi yang diterima, hubungan kerja se-profesi, dan kualitas kehidupan kerjanya. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan. Hal ini dapat disebabkan apabila lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan kurang nyaman sehingga menimbulkan niat untuk keluar dari perusahaan. Tetapi apabila lingkungan kerja yang dirasakan karyawan menyenangkan maka akan membawa dampak positif

bagi karyawan, sehingga akan menimbulkan rasa betah bekerja pada perusahaan tersebut dan dapat menghilangkan keinginan pindah kerja (*turnover intention*).

Menurut Mobley et al (1978 dalam Rosyad 2017:13) menyebutkan beberapa faktor yang menjadi penyebab keinginan pindah kerja (*Turnover Intention*) adalah sebagai berikut :

1. Karakteristik Individu; Organisasi adalah wadah yang memiliki tujuan yang ditentukan secara bersama oleh orang-orang yang terlibat didalamnya. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka diperlukan adanya interaksi yang berkesinambungan dari unsur-unsur organisasi. Karakter individu yang mempengaruhi keinginan pindah kerja antara lain seperti umur, pendidikan, status perkawinan, keterampilan, beban kerja, lama bekerja.
2. Prestasi kerja yang dilihat dari perilaku yang nyata akan kinerja ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai peranannya dalam perusahaan. Masalah utama yang sering di jumpai dalam penilaian prestasi kerja yaitu tidak jelas dan bias nya standar yang ada, serta ketidakakuratan suatu pengukuran yang menjadi gangguan dalam penilaian prestasi kerja.
3. Lingkungan Kerja; Lingkungan kerja dapat meliputi lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, kontruksi, bangunan, dan lokasi pekerjaan. Sedangkan lingkungan sosial meliputi sosial budaya di lingkungan kerjanya, dan kualitas kehidupan kerjanya.
4. Kepuasan Kerja; Kepuasan Kerja pada tingkat individual, kepuasan merupakan variabel psikologi yang paling sering diteliti dalam suatu model

*intention to leave*. Aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan akan gaji dan promosi, serta kepuasan atas *supervisor* yang diterima, kepuasan dengan rekan kerja dan kepuasan akan pekerjaan dan isi kerja.

5. Komitmen organisasi; Perkembangan selanjutnya dalam studi *intention to leave* memasukkan konstruk komitmen organisasional sebagai konsep yang turut menjelaskan proses tersebut sebagai bentuk perilaku, komitmen organisasional dapat dibedakan dari kepuasan kerja. Komitmen mengacu pada respon emosional (*affective*) individu kepada keseluruhan organisasi, sedangkan kepuasan mengarah pada respon emosional atas aspek khusus dari pekerjaan, rekrutmen, imbalan, afiliasi kerja, supervisi, kepemimpinan.
6. Pengembangan karir/promosi, sebagaimana kesempatan untuk maju merupakan suatu motivasi yang dapat mendorong karyawan berpartisipasi aktif dalam suatu organisasi perusahaan yang disebut dengan promosi.
7. perpindahan jabatan/demosi yaitu dimana perpindahan karyawan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih rendah di dalam satu organisasi, wewenang, tanggung jawab, pendapatan, serta statusnya semakin rendah.

#### **d. Karakteristik Pekerjaan Pada *Turnover Intention***

Menurut Rivai (2014:240), beberapa karakteristik pekerjaan yang dapat mempengaruhi keinginan pindah kerja adalah sebagai berikut:

1. Beban Kerja Beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerjaan. Beban kerja dibedakan menjadi dua yaitu secara kuantitatif dan kualitatif. Beban

kerja kuantitatif timbul karena tugas-tugas yang terlalu banyak yang diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, sedangkan secara kuantitatif yaitu jika seseorang tidak dapat mengerjakan suatu tugas atau tugas yang diberikan tidak menggunakan keterampilan potensi yang sesuai dari tenaga kerja.

2. Lama Kerja pada dasarnya, karyawan yang ingin pindah dari tempat kerja disebabkan karena setelah lama bekerja, dimana harapan-harapan yang semula dari pekerjaan itu berbeda dengan kenyataan yang didapat. Adanya korelasi yang negatif antara masa kerja dengan kecenderungan turnover, yang berarti semakin lama masa kerja semakin rendah kecenderungan perpindahan tenaga kerja. Perpindahan tenaga kerja ini lebih banyak terjadi pada karyawan dengan masa kerja lebih singkat.
3. Dukungan Sosial Dukungan sosial yang dimaksud adalah adanya hubungan saling membantu untuk memecahkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Dukungan sosial memiliki pengaruh yang cukup besar dalam mendukung aspek psikologis karyawan, sehingga mereka mampu bekerja dengan tenang, konsentrasi, termotivasi, dan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya. Sedangkan karyawan yang kurang mendapatkan dukungan sosial bisa mengalami frustrasi, stress dalam bekerja sehingga prestasi kerja menjadi buruk, dan dampak lainnya tingginya absensi kerja, keinginan pindah kerja bahkan sampai pada berhenti bekerja.
4. Kompensasi, didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka

berikan kepada organisasi. Kompensasi mempunyai arti yang sangat penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Kompensasi yang tidak memadai akan menimbulkan terjadinya turnover intention pada karyawan. Kompensasi terbagi menjadi kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial. Kompensasi finansial adalah kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang, sedangkan kompensasi nonfinansial adalah balas jasa yang diterima karyawan bukan dalam bentuk uang. Bentuk dari kompensasi nonfinansial yaitu lingkungan fisik/psikologi dimana seseorang bekerja.

## **2. Prestasi Kerja**

### **a. Defenisi Prestasi Kerja**

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya (Mangkunegara, 2012:33).

Menurut Sutrisno (2011:149) prestasi kerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap seseorang perannya terhadap pekerjaan itu. Menurut Sastrohadiwiryo (2012:235) mendefenisikan bahwa Prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pada umumnya prestasi kerja tersebut dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan tenaga kerja yang bersangkutan. Sedangkan menurut Payaman (2011:1) prestasi kerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Dapat disimpulkan dari beberapa pengertian prestasi kerja diatas bahwa prestasi kerja dapat dijadikan sebagai dasar dalam peningkatan pekerjaan karyawan, serta hasil upaya atas kesungguhan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang dipercayakan kepadanya dengan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan sesuai tanggung jawab yang telah diberikan organisasi perusahaan.

#### **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja**

Menurut Mangkunegara (2012:33) faktor-faktor prestasi kerja tersebut yaitu:

1. Faktor kemampuan secara psikologis yaitu kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge and skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian.
2. Faktor motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

#### **c. Metode Penilaian Dalam Prestasi Kerja**

Penilaian prestasi kerja biasanya akan memberikan umpan balik kepada karyawan dengan tujuan untuk memotivasi karyawan agar meninggalkan prestasi yang buruk dan mempertahankan, bahkan meningkatkan prestasi yang sudah baik.

Menurut Edwin B. Flippo (dalam Jimmy L. Gaol , 2014:283) dalam penilaian prestasi kerja, harus adanya metode-metode yang dilakukan dalam menilai prestasi yaitu:

1. Penilaian secara kebetulan yang tidak sistematis; artinya penilaian ini dilakukan sewaktu-waktu, tidak terprogram, dan diadakan pada saat terjadi kekosongan jabatan, serta tidak konsisten. Cara penilaian ini biasanya dilakukan pada perusahaan yang masih kecil
2. Penilaian secara kebetulan dan sistematis; artinya penilaian ini terprogram dan dilakukan secara berkala, misalnya satu tahun dua kali. Manfaat terpenting dari cara penilaian ini yaitu memberikan informasi tentang prestasi karyawan pada atasannya, dan bisa digunakan untuk mendorong atau menggerakkan pengembangan SDM.
3. Ranging; yang merupakan sistem penilaian dalam membandingkan karyawan satu dengan karyawan lainnya dengan menentukan siapa yang lebih baik dari yang lainnya.
4. *Person to Person comparison*; sebagai salah satu cara yang digunakan sebagai usaha daripada membandingkan semua orang, lebih baik membandingkan pegawai dengan orang-orang penting saja untuk masing-masing faktor.
5. *Grading*; yang berarti bisa saja menimbulkan prestasi, jika saja karyawan terus menerus berada pada tingkat yang rendah.
6. *Graphic scale*; dinilai berdasarkan pada baik tidaknya seorang karyawan yang dinilai berdasarkan faktor-faktor yang dianggap penting bagi pelaksanaan pekerjaan.

7. *Checklist*; penilaian tidak mengevaluasi prestasi karyawan, melainkan hanya pada melaporkan tingkah laku karyawan pada bagian personalia.
8. *Forced choice description*; sasaran dari sistem ini adalah untuk mengurangi atau menyingkirkan kemungkinan berat sebelahnya penilai dengan memaksa suatu pilihan atas pertanyaan-pertanyaan deskriptif yang memiliki nilai yang sama.
9. *Behaviorally anchored rating scale*; yaitu digunakan untuk menilai perilaku yang langsung dapat dinilai dengan mengurai kejadian-kejadian kritis, mengembangkan dimensi performa, relokasi kejadian, membuat skala kejadian, serta mengembangkan instrumen akhir.

#### **d. Indikator-Indikator Prestasi**

Menurut Sastrohadiwiryo (2012:237), mengatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja antara lain:

1. Kualitas kerja

Kriteria penilaiannya adalah ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja, dan kerapihan kerja.

2. Kuantitas kerja

Kriteria penilaiannya adalah kecepatan kerja.

3. Disiplin kerja

Kriteria penilaiannya adalah mengikuti instruksi atasan, mematuhi peraturan perusahaan, dan ketaatan waktu kehadiran.

#### 4. Inisiatif

Kriteria penilaiannya adalah selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari atasan.

#### 5. Kerjasama

Kriteria penilaiannya adalah kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk memberi bantuan kepada karyawan lain dalam batas kewenangannya.

### **3. Promosi**

#### **a. Pengertian Promosi Jabatan**

Promosi merupakan peningkatan jabatan yang selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Dalam organisasi perusahaan, salah satu yang menjadi dorongan seseorang untuk bekerja adalah kesempatan untuk maju. Kesempatan itu yang sering disebut dengan promosi. Menurut Hasibuan (2012:108) Promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar.

Promosi memberikan peran penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan. Dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian, promosi akan memberikan status sosial, wewenang, tanggung jawab, serta penghasilan yang semakin besar bagi karyawan. Jika ada kesempatan bagi setiap karyawan

dipromosikan berdasarkan asas keahlian dan objektivitas, karyawan akan terdorong bekerja giat, bersemangat, berdisiplin, dan berprestasi kerja sehingga sasaran PTPN III Medan secara optimal dapat dicapai.

Program promosi harus diinformasikan secara terbuka. Program promosi harus memberikan informasi tentang asas-asas, dasar-dasar, jenis-jenis, dan syarat-syarat karyawan yang dapat dipromosikan dalam perusahaan. Jika dalam hal ini promosi diinformasikan dengan baik, maka akan menjadi motivasi bagi karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh.

Menurut Kadarisman (2017:131), promosi adalah kegiatan pemindahan karyawan, dari suatu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi. Dengan demikian, promosi akan selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Sedangkan menurut Siagian (2010:169), promosi adalah apabila seseorang dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatan hierarki jabatan lebih tinggi, dan penghasilannya pun lebih besar. Dengan demikian promosi dapat dipandang sebagai penghargaan organisasi perusahaan atas prestasi karyawannya.

#### **b. Dasar-Dasar Promosi**

Dasar yang dijadikan bahan pertimbangan untuk mempromosikan karyawan dalam suatu perusahaan, haruslah diberi informasi yang jelas sebagai dasar pertimbangan tersebut. Hal ini penting agar karyawan dapat mengetahui dan memperjuangkan nasibnya. Menurut Hasibuan Malayu (2018:109), dasar-dasar untuk mempromosikan karyawan adalah:

1. Pengalaman (*senioritas*) ; yaitu promosi yang didasarkan pada lamanya pengalaman kerja karyawan. Pertimbangan promosi adalah pengalaman

kerja seseorang, orang yang terlama bekerja dalam perusahaan mendapat prioritas pertama dalam tindakan promosi.

2. Kecakapan (*ability*) ; yaitu seseorang akan dipromosikan berdasarkan penilaian kecakapan. Pertimbangan promosi adalah kecakapan, orang yang cakap akan mendapat prioritas pertama untuk dipromosikan.
3. Kombinasi pengalaman dan kecakapan ; yaitu promosi yang berdasarkan pada lamanya pengalaman dan kecakapan.

### c. Kriteria Promosi

Kriteria promosi harus ditetapkan terlebih dahulu sebelum pelaksanaan program promosi yang akan dilakukan untuk karyawan. Ada beberapa kriteria umum yang perlu dipertimbangkan dalam rangka mempromosikan karyawan. Menurut Sastrohadiwiryono dkk (2019:296), kriteria yang dimaksud adalah :

#### 1. Senioritas

Tingkat senioritas karyawan sering kali digunakan sebagai salah satu standar untuk kegiatan promosi. Dengan alasan lebih senior, pengalaman yang dimiliki pun dianggap lebih banyak daripada yang junior. Dengan demikian diharapkan tenaga kerja yang bersangkutan memiliki kemampuan lebih tinggi, gagasan lebih banyak, dan kemampuan manajerial yang baik.

#### 2. Kualifikasi pendidikan

Manajemen perusahaan pada umumnya mempunyai kriteria minimum tingkat pendidikan tenaga kerja yang bersangkutan untuk dapat dipromosikan pada jabatan tertentu. Alasan yang melatarbelakanginya adalah dengan pendidikan yang lebih tinggi diharapkan karyawan

memiliki daya nalar yang tinggi terhadap prospek perkembangan perusahaan di waktu mendatang.

### 3. Prestasi kerja

Hampir semua perusahaan menjadikan prestasi kerja sebagai salah satu kriteria untuk kegiatan promosi. Prestasi kerja yang tinggi memiliki kecenderungan untuk memperlancar kegiatan promosi bagi karyawan yang bersangkutan, demikian pula kecenderungan sebaliknya.

### 4. Karsa dan daya cipta

Untuk kegiatan promosi pada jenis pekerjaan tertentu, barangkali karsa dan daya cipta merupakan salah satu syarat yang tidak perlu ditawarkan lagi. Hal ini disebabkan untuk jenis pekerjaan tertentu sangat memerlukan karsa dan daya cipta demi kelangsungan perusahaan. Dengan demikian, pelaksanaan promosi bagi tenaga kerja berdampak pada meningkatnya laba yang tinggi daripada waktu sebelumnya.

## **d. Tujuan Promosi**

Menurut Sastrohadiwiryono (1982:2019), promosi jabatan yang diberikan kepada karyawan dengan beberapa tujuan yang ingin dicapai melalui kegiatan promosi diharapkan, antara lain:

### 1. Meningkatnya moral kerja

Walaupun yang berpengaruh terhadap meningkatnya semangat dan kegairahan kerja tidak hanya promosi, masih banyak faktor lain yang mempengaruhi semangat dan gairah kerja, tetapi promosi merupakan salah satu faktor dominan yang dapat dilakukan demi terwujudnya tujuan tersebut.

2. Meningkatnya disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan kondisi ketaatan dan keteraturan terhadap kebijakan dan pedoman normatif yang telah digariskan manajemen yang memiliki wewenang. Salah satu kegiatan promosi diperuntukan guna menjamin kondisi tersebut.

3. Terwujudnya iklim organisasi yang menggairahkan

Terciptanya iklim organisasi yang menggairahkan pada diri karyawan, dalam suatu perusahaan, merupakan salah satu harapan dari setiap individu yang terlibat di dalamnya. Maka untuk merealisasikan harapan tersebut, alternatif yang dipilih adalah melakukan promosi bagi karyawan yang telah memenuhi kriteria yang telah ditetapkan.

4. Meningkatnya produktivitas kerja

Dengan moral kerja, disiplin kerja yang tinggi, dan ditunjang dengan iklim organisasi yang menggairahkan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Salah satunya untuk menunjang hal tersebut adalah diadakannya promosi bagi karyawan yang telah memiliki kualifikasi sesuai dengan yang telah ditetapkan.

**e. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Promosi Jabatan**

Faktor-faktor yang mempengaruhi promosi kerja menurut Nitisemito (dalam Caesar, 2017:18) adalah sebagai berikut:

1. Pengalaman

Pengalaman seorang karyawan seringkali digunakan sebagai salah satu syarat untuk promosi, karena dengan adanya pengalaman yang lebih

banyak, maka diharapkan kemampuan kerja yang tinggi, ide yang lebih banyak, dan sebagainya.

## 2. Prestasi kerja

Umumnya setiap perusahaan mencantumkan syarat prestasi kerja untuk promosi. Hal ini dapat dilihat dari catatan-catatan prestasi yang telah dikerjakan.

## 3. Tanggung jawab

Perusahaan sering memerlukan tanggung jawab yang cukup besar sehingga masalah tanggung jawab merupakan syarat utama untuk promosi. Apabila seorang karyawan memiliki tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan yang kecil, maka demikian juga dalam melakukan pekerjaan yang besar.

## 4. Loyalitas

Loyalitas atau kesetiaan terhadap perusahaan tempat karyawan bekerja sering kali digunakan sebagai syarat promosi. Hal ini disebabkan karena dengan loyalitas yang tinggi karyawan diharapkan memiliki tanggung jawab yang lebih besar.

### **f. Indikator-Indikator Promosi Jabatan**

Menurut Hasibuan(2012:111) merumuskan indikator-indikator dalam proses promosi jabatan yaitu:

1. Kejujuran, karyawan harus jujur terutama pada dirinya sendiri, bawahannya, perjanjian-perjanjian dalam menjalankan atau mengelola jabatan tersebut, harus sesuai kata dengan perbuatannya. Dia tidak menyelewengkan jabatannya untuk kepentingan pribadinya.

2. Disiplin, karyawan harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya, serta mentaati peraturan – peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun kebiasaan. Disiplin karyawan sangat penting karena hanya dengan kedisiplinan memungkinkan perusahaan dapat mencapai hasil yang optimal.
3. Prestasi Kerja, prestasi kerja karyawan itu mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggung jawabkan kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat memanfaatkan waktu dan mempergunakan alat-alat dengan baik.
4. Kerja Sama, kerja sama karyawan dapat bekerja sama secara harmonis dengan sesama karyawan, baik horizontal maupun vertikal dalam mencapai sasaran perusahaan. Dengan demikian akan tercipta suasana hubungan kerja yang baik di antara semua karyawan.
5. Kecakapan Karyawan, kecakapan karyawan itu cakap, kreatif, dan inovatif dalam menyelesaikan tugas – tugas pada jabatan tersebut dengan baik. Dia bisa bekerja secara mandiri dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, tanpa mendapat bimbingan yang terus-menerus dari atasannya.
6. Loyalitas Karyawan, loyalitas karyawan harus loyal dalam membela perusahaan atau korps dari tindakan yang merugikan perusahaan atau korpsnya. Ini menunjukkan bahwa dia ikut berpartisipasi aktif terhadap perusahaan atau korpsnya.
7. Kepemimpinan, kepemimpinan seorang pemimpin harus mampu membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerja sama dan bekerja

secara efektif dalam mencapai sasaran perusahaan. Dia harus menjadi panutan dan memperoleh *personality authority* yang tinggi dari para bawahannya.

8. Komunikatif, komunikatif karyawan itu dapat berkomunikasi secara efektif dan mampu menerima atau mempersepsi informasi dari atasan maupun bawahannya dengan baik, sehingga tidak terjadi kesalahpahaman.
9. Pendidikan, Pendidikan Karyawan harus telah memiliki ijazah dari pendidikan formal sesuai dengan spesifikasi jabatan.

### **3. Demosi**

#### **a. Pengertian Demosi**

Demosi merupakan sejenis sanksi/hukuman bagi karyawan yang prestasi kerjanya dinilai rendah oleh manajemen perusahaan. Menurut Hariandja(dalam skripsi Rifda 2018).Pengertian demosi adalah suatu perpindahan dalam suatu organisasi dari satu posisi ke posisi lainnya yang melibatkan penurunan kewenangan, tanggung jawab, status, fasilitas, bahkan gaji yang diperoleh oleh karyawan tersebut dari perusahaan

Menurut Manullang(2012:144) penurunan maksudnya adalah melakukan penugasan kepada karyawan untuk menduduki jabatan, tanggung jawab dan gaji yang lebih kecil, dari jabatan yang dimiliki sebelumnya, tetapi penurunan jabatan ini jarang terjadi, hal ini terutama disebabkan karena pengaruh buruknya terhadap moral karyawan lainnya di perusahaan tersebut.

Yang menjadi penyebab penurunan yaitu penurunan jabatan, hal ini dapat terjadi apabila pasar tenaga kerja menunjukkan keadaan, dimana penawaran

melebihi permintaan, sehingga hal tersebut diharuskan untuk melakukan penurunan, maupun pemberhentian. Bahkan penurunan dapat juga terjadi apabila karyawan yang telah dipromosikan meminta agar jabatan yang semula dikembalikan. Hal tersebut dianggap lebih sesuai dan lebih mampu untuk menduduki jabatan atau pekerjaan yang semula itu.

Sedangkan menurut Hariandja (2015:41), demosi merupakan penurunan karyawan ke pekerjaan dengan tanggung jawab yang lebih rendah dan biasanya juga dengan tingkat gaji yang lebih rendah, dilakukan dengan alasan untuk kerja yang buruk dari karyawan atau perilaku yang tidak tepat. Hukuman bagi karyawan seperti penurunan jabatan, fasilitas, status, dan bahkan gaji, merupakan hukuman yang dilakukan perusahaan agar karyawan dapat belajar memperbaiki kualitas diri dan kinerjanya sehingga diharapkan dapat menjadi lebih baik selama masa penjatuhan sanksi demosi tersebut. Dalam hal ini, pemindahan umumnya bertujuan menempatkan karyawan pada tempat yang tepat agar ia memperoleh suasana kerja yang baru dan atau kepuasan kerja dan prestasi yang lebih tinggi.

Maka dari defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa demosi akan terjadi ketika seorang karyawan dipindahkan dari suatu posisi ke posisi lainnya yang lebih rendah tingkatannya, baik tingkat gaji, tanggung jawab, maupun tingkat struktualnya.

#### **b. Alasan Demosi Karyawan**

Berdasarkan defenisi demosi menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan alasan terjadinya demosi yaitu karena demosi merupakan bentuk suatu pembinaan terhadap karyawan yang tidak berprestasi atau karena hukuman berat yang merupakan perpindahan dari posisi pada jalur karir yang tinggi atau sama ke jalur

karir yang lebih rendah dan karena alasan hukuman disiplin berat dipindahkan posisinya ke posisi khusus pada jalur karir yang lebih rendah.

### **c. Indikator-Indikator Dalam Demosi**

Dalam pelaksanaan keputusan penjatuhan sanksi demosi, yang menjadi indikator yang digunakan oleh manajemen kepada karyawannya adalah Carrel, (dalam skripsi Rifda 2018) :

1. Ketidakmampuan karyawan dalam mengemban tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan sehingga menghasilkan prestasi kerja yang rendah.
2. Rasionalisasi jumlah karyawan karena adanya program efektifitas dan efisiensi dalam manajemen perusahaan. Karena adanya permintaan secara pribadi dari karyawan yang bersangkutan

### **d. Faktor-Faktor Dalam Demosi**

Demosi jarang menimbulkan hasil yang positif bagi seseorang karyawan. Adapun faktor-faktor penyebab terjadinya demosi karyawan disuatu perusahaan adalah sebagai berikut (dalam skripsi Rifda 2018):

1. Penilaian negatif oleh atasan karena prestasi kerja yang tidak atau kurang memuaskan, perilaku pegawai yang difungsional, seperti tingkat kemangkiran yang tinggi, kegiatan organisasi menurun (baik sebagai akibat faktor-faktor internal maupun eksternal) tetapi tidak demikian gawatnya sehinggaterpaksa terjadi pemutusan hubungan kerja.
2. Adanya suatu penurunan dalam artian jikapasar tenaga kerja menunjukkan keadaan dimana "*Supply*" tenaga kerja lebih besar dari pada "*Demand*" tenaga kerja atau dapat pulaterjadi suatu penurunan tersebut

apabila organisasi atau suatu perusahaan mengalami krisis dan sebagainya.

- Demosi terjadi karena masalah kedisiplinan antara lain kinerja karyawan yang tidak baik atau karena tidak taatan terhadap kedisiplinan kerja seperti selalu sering absen atau tidak hadir.

## B. Penelitian Sebelumnya

Penelitian-penelitian sebelumnya sangat penting dalam rangka penyusunan penelitian ini. Hal ini berguna untuk mengetahui hasil dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel yang digunakan. Berikut adalah beberapa penelitian sebelumnya yang telah dilakukan dan berhubungan dengan penelitian yang sedang dilakukan saat ini :

**Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya**

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil
1.	Caesar Rosyad A (2017)	Pengaruh Promosi Jabatan dan Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT. Cipta Sarina Vidi	Promosi Jabatan, Beban Kerja, <i>Turnover Intention</i>	Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , promosi jabatan dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
2.	Rifda Furqani Wahyuddin (2018)	Pengaruh Penerapan Promosi Jabatan dan Demosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Asindo Makassar	Promosi Jabatan, Demosi Jabatan, Prestasi Kerja	Terdapat perbedaan yang signifikan antara promosi jabatan dan demosi jabatan terhadap prestasi kerja
3.	Said Kasbi (2012)	Analisis Demosi dan Promosi Karyawan Pada PT. Huabei	Demosi dan Promosi	Pelaksanaan demosi belum sesuai dengan peraturan perusahaan, sedangkan pelaksanaan promosi sudah sesuai

		Petroluen Service Duri		dengan peraturan perusahaan
4.	Musyayyadah (2006)	Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Kebijakan Promosi pada Kantor Bupati Deli Serdang	Penilaian Prestasi Kerja, Promosi	Promosi di pengaruhi oleh prestasi kerja, dan dikatakan prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap proosi
5.	Laksono Kurniadi (2018)	Pengaruh Promosi Jabatan dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Melalui Komitmen Sebagai Variabel <i>Intervening</i> Pada Perawatan di RS Panti Nugroho Pakem Sleman	<i>Turnover Intention</i> , Promosi Jabatan, Komitmen, Stres Kerja	Promosi jabatan memiliki pengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> , stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> , promosi jabatan tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen karyawan, stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap komitmen karyawan, komitmen tidak memiliki pengaruh terhadap <i>turnover intention</i> karyawan, promosi jabatan tidak memiliki pengaruh terhadap <i>turnover intention</i> karyawan melalui komitmen sebagai variabel <i>intervening</i> , stres kerja tidak memiliki pengaruh terhadap <i>turnover intention</i> karyawan melalui komitmen sebagai variabel <i>intervening</i> .

### C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual pada suatu penelitian perlu dikemukakan jika dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih. Dalam penelitian hanya membahas sebuah variabel atau lebih secara mandiri, maka yang dilakukan peneliti disamping mengemukakan deskripsi teoritis untuk masing-masing variabel, juga

argumentasi terhadap variasi besaran variabel yang diteliti. Hubungan antar variabel dapat dilihat pada :

**a. Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap *Turnover Intention***

Musyayyadah (2006) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa promosi di pengaruhi oleh prestasi kerja, dan dikatakan prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi. Prestasi kerja menekankan pada kualitas dan kuantitas karyawan melalui hasil kerja karyawan. Prestasi kerja dapat dijadikan dasar dalam peningkatan pekerjaan karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan yang di berikan kepadanya dengan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan organisasi perusahaan.

Prestasi kerja biasanya memberikan umpan balik kepada karyawan dengan tujuan untuk memotivasi karyawan agar meninggalkan prestasi yang buruk dan mempertahankan bahkan meningkatkan prestasi yang sudah baik.

Prestasi kerja juga memberikan pengaruh bagi terciptanya suatu peningkatan produktivitas organisasi perusahaan dengan cara memberikan karyawan seperti pendidikan, pelatihan, pemberian promosi dll. Hal tersebut diberikan agar tidak adanya niatan karyawan untuk berpindah dari organisasi perusahaan.

**b. Pengaruh Promosi Terhadap *Turnover Intention***

Caesar (2017) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa, promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Lebih jelasnya adalah bahwa karyawan merasakan adanya peluang yang lebih besar untuk mendapatkan promosi jabatan di perusahaan maka keinginannya untuk keluar dari perusahaan akan semakin rendah. Sebaliknya apabila karyawan memiliki

kesempatan promosi yang semakin kecil, maka keinginannya untuk pergi dari perusahaan akan semakin besar.

Promosi yang merupakan kegiatan yang dilakukan perusahaan, mempengaruhi retensi karyawan yang berarti apabila harapan dan peluang untuk promosi jabatan meningkat, maka retensi karyawan akan ikut meningkat. Kaitannya dengan *turnover intention* karyawan adalah, retensi karyawan yang meningkat akan memberikan dampak baik. Dan niatan karyawan untuk keluar dari perusahaan tidak ada.

#### **c. Pengaruh Demosi Terhadap *Turnover Intention***

Menurut Rifda (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara promosi jabatan dan demosi jabatan terhadap prestasi kerja. Mencapai laba tertinggi merupakan tujuan utama organisasi perusahaan. Tetapi jika prestasi kerja karyawan dalam organisasi perusahaan dinilai rendah oleh manajemen perusahaan, maka tidak menutup kemungkinan sanksi/hukuman bagi karyawan tersebut akan diberikan.

Demosi akan terjadi ketika seorang karyawan dipindahkan dari satu posisi ke posisi lainnya yang lebih rendah tingkatannya. Demosi mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini dapat dilihat ketika penurunan jabatan yang diterima karyawan, maka tidak menutup kemungkinan niatan perusahaan untuk keluar dari perusahaan terjadi.

#### **d. Pengaruh Prestasi Kerja, Promosi, dan Demosi Terhadap *Turnover Intention***

Intensi merupakan niatan atau keinginan yang timbul pada individu. Sedangkan *turnover* merupakan berhentinya atau penarikan diri seseorang karyawan dari tempat

bekerjanya. Dengan demikian Menurut Rivai (2014:238) *turnover* merupakan keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut

Karyawan dihadapkan dengan berbagai faktor yang dapat meningkatkan atau menurunkan tingkat intensi untuk keluar (*turnover intention*). Faktor yang dapat meningkatkan *turnover intention* diantaranya adalah prestasi kerja, promosi kerja, dan demosi. Apabila prestasi kerja rendah maka *turnover intention* akan tinggi. Sedangkan bila tingkat promosi rendah maka *turnover intention* akan tinggi. Dan ketika tingkat demosi tinggi maka *turnover intention* akan tinggi juga. Sehingga pengaruh prestasi kerja yang rendah, promosi jabatan yang rendah dan ketika demosi kerja yang tinggi maka secara simultan akan menyebabkan intensi keluar atau *turnover intention* tinggi.

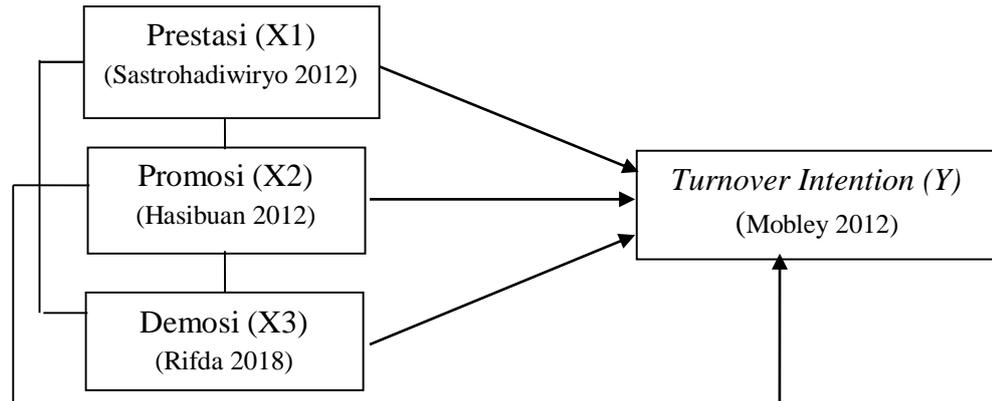
Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mobley (1978 dalam Rosyad, 2017:13), yang menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu

1. Karakteristik individu mempengaruhi keinginan pindah kerja seperti prestasi kerja, umur, pendidikan, status perkawinan, keterampilan, beban kerja, lama bekerja.
2. Lingkungan kerja, yang meliputi lokasi pekerjaan, suhu, keadaan cuaca, kualitas kehidupan kerjanya dan budaya di lingkungan kerja.
3. Kepuasan kerja meliputi kepuasan akan gaji dan promosi, kepuasan atas *supervisor* yang diterima, kepuasan dengan rekan kerja, dan kepuasan akan pekerjaan dan isi kerja.

4. Komitmen organisasi yang meliputi aspek imbalan rekrutmen, perpindahan jabatan/demosi, afiliasi kerja, *supervisi* kepemimpinan.

Berdasarkan penelitian yang telah disampaikan sebelumnya, maka berikut kerangka konseptual penelitian ini:

**Gambar : 2.1 Kerangka Konseptual**



#### D. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan uraian diatas, hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H1 : Diduga ada pengaruh prestasi kerja secara signifikan terhadap *turnover intention*

H2 : Diduga ada pengaruh promosi secara signifikan terhadap *turnover intention*

H3 : Diduga ada pengaruh demosi secara signifikan terhadap *turnover intention*

H4 : Diduga ada pengaruh prestasi, promosi, dan demosi secara signifikan terhadap *turnover intention*.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, penelitian kuantitatif yaitu data yang diperoleh dari sampel atau populasi yang berupa data kuantitatif atau data berupa angka. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan bentuk pengaruh antara variabel terikat bebas dengan variabel terikat (Rusiadi dkk, 2014:184).

#### B. Tempat dan Waktu Penelitian

Daerah penelitian ini dilakukan di Kota Medan, dengan objek penelitian pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Waktu penelitian dari bulan November 2019 sampai dengan selesai di Jalan Sei Batang Hari No.2, Simpang Tanjung, Medan Sunggal, Simpang Tj., Kec. Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara-20122.

Dan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.1 Jadwal Penelitian**

No	Jenis Kegiatan	Mar 2020	Apr 2020	Mei 2020	Jun 2020	Jul 2020	Agus 2020
1	Observasi awal						
2	Pengajuan Judul						
3	Penulisan Proposal						
4	Seminar proposal						
5	Persiapan Instrumen Penelitian						
6	Pengumpulan data						
7	Pengelolaan data						
8	Analisis dan Evaluasi						



- a. Data Primer adalah data yang diperoleh atau didapat oleh peneliti dari sumber pertama. Data primer disebut juga sebagai data asli atau data baru yang memiliki sifat *up to date*. Teknik yang dapat digunakan peneliti untuk mengumpulkan data primer antara lain observasi, wawancara, diskusi terfokus dan penyebaran angket/pengisian kuesioner (Rusiadi dkk,2014:21).
- b. Data sekunder adalah data primer yang telah diolah lebih lanjut menjadi bentuk-bentuk seperti tabel, diagram, gambar, dan sebagainya. Data sekunder juga bersumber dari catatan perusahaan yang ada pada perusahaan dan dari sumber lainnya, misalnya sejarah perusahaan, visi dan misi perusahaan dll.

#### D. Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel

##### a. Operasional Variabel

Operasional variabel merupakan skala pengukur dari masing-masing variabel, pengujian hipotesis menggunakan alat bantu statistik dapat dilakukan dengan benar. Berikut ini disajikan definisi dari masing-masing variabel tersebut adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.3 Defenisi Operasional Variabel**

No.	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
1.	<b>Prestasi (X<sub>1</sub>)</b>	<b>Menurut Sastrohadiwiryo (2012)</b> Prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pada umumnya prestasi kerja tersebut dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan tenaga kerja yang bersangkutan	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Disiplin kerja 4. Inisiatif 5. Kerjasama <b>(Sastrohadiwiryo)</b>	Likert
2.	<b>Promosi (X<sub>2</sub>)</b>	<b>Menurut Hasibuan, Malayu (2012)</b> Promosi adalah perpindahan yang	1. Kejujuran 2. Disiplin 3. Prestasi kerja	Likert

		memperbesar <i>authority</i> dan <i>responsibility</i> karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar.	<ol style="list-style-type: none"> <li>4. Kerjasama</li> <li>5. Kecakapan karyawan</li> <li>6. Loyalitas karyawan</li> <li>7. Kepemimpinan</li> <li>8. Komunikatif</li> <li>9. Pendidikan</li> </ol> <p><b>(Hasibuan)</b></p>	
3.	<b>Demosi (X<sub>3</sub>)</b>	Menurut Rifda (2018), Demosi merupakan sejenis sanksi/hukuman bagi karyawan yang prestasi kerjanya dinilai rendah oleh manajemen perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ketidakmampuan karyawan dalam mengemban tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan sehingga menghasilkan prestasi kerja yang rendah.</li> <li>2. Rasionalisasi jumlah karyawan karena adanya program efektifitas dan efisiensi dalam manajemen perusahaan.</li> <li>3. Karena adanya permintaan secara pribadi dari karyawan yang bersangkutan</li> </ol> <p><b>(Rifda)</b></p>	Likert
4.	<b>Turnover Intention (Y)</b>	Menurut Mobley (2012), turnover karyawan adalah niat seorang untuk berhenti kerja yang merupakan suatu fenomena penting dalam kehidupan organisasi. <i>Turnover</i> lebih sering dilihat dari sudut pandang negatif saja. Padahal terkadang turnover justru mempunyai keterlibatan sebagai perilaku manusia yang penting agar niat untuk keluar dari perusahaan tidak terjadi.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Berpikir untuk keluar</li> <li>2. Mencari alternatif pekerjaan lain.</li> <li>3. Niat untuk keluar</li> <li>4. Beban kerja yang tinggi</li> </ol> <p><b>(Mobley)</b></p>	Likert

### b. Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel pada penelitian ini yaitu menggunakan Skala Likert.

Menurut Kinnear (dalam Andani, 2015:27), “skala likert berhubungan dengan

pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu”. Dapat dilihat kriteria pengukuran variabel diatas adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.4 Pengukuran Variabel**

No.	Pernyataan	Skor
1.	Sangat tidak setuju	1
2.	Tidak setuju	2
3.	Kurang setuju	3
4.	Setuju	4
5.	Sangat setuju	5

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah:

##### 1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan suatu cara yang digunakan dengan mengumpulkan data dan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan mereka akan memberikan respon terhadap pertanyaan tersebut.

##### 2. Studi pustaka

Studi pustaka merupakan suatu teknik pengumpulan data melalui bacaan, literatur, karya ilmiah, jurnal, internet dan sebagainya.

#### **F. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data adalah upaya atau cara untuk mengolah data menjadi informasi sehingga karakteristik data tersebut bisa dipahami dan bermanfaat untuk solusi permasalahan, terutama masalah yang berkaitan dengan penelitian.

Pengujian data yang digunakan yaitu menggunakan SPSS versi 16 *for windows*.

Kualitas data dalam penelitian ini adalah:

**a. Uji Validitas dan Reliabilitas**

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat pengukuran dapat mengukur apa yang ingin diukur. Skala pengukuran yang disebut valid jika melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur. Tetapi apabila skala pengukuran disebut tidak valid maka tidak akan bermanfaat bagi peneliti karena tidak mengukur atau melakukan apa yang seharusnya dilakukan dengan taraf signifikansi 5%. Pada uji validitas ini, kriteria pengujian nya adalah sebagai berikut:

- a. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid.
- b. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid, Sarjono (dalam Andani, 2015).

2. Uji Realibilitas

Realibitas yaitu alat pengukuran yang menunjukkan konsistensi hasil pada pengukuran yang sekiranya alat pengukuran itu digunakan pada orang yang sama dan dalam waktu yang berbeda atau digunakan oleh orang yang berbeda dalam waktu yang bersamaan atau berlainan. Pengujian realibiltas ini menggunakan alat ukur apabila dinyatakan cukup *reliable* jika nilai *Cronbac'h Alpha*  $\geq 0,60$ .

**b. Uji Asumsi Klasik**

Sebelum melakukan analisis regresi, maka dapat diuji terlebih dahulu kelayakan model regresi berganda agar perkiraan menjadi tidak bias. Uji asumsi klasik terdiri dari :

### 1. Uji Normalitas

Normalitas dilakukan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dapat dilihat dengan uji kolmogorov smirnov yaitu jika angka signifikansi yaitu  $Sig > 0,05$  maka menunjukkan data berkontribusi normal dan jika  $Sig < 0,05$  maka data menunjukkan tidak berdistribusi normal. Sarjono, (dalam Andani, 2015:28).

### 2. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel bebas pada metode regresi linier berganda. Multikolinieritas menggunakan kriteria yaitu *Variance Inflation Factor* (VIF) yaitu jika nilai VIF  $< 10$  maka tidak terjadi gejala multikolinieritas diantara variabel bebas dan begitu sebaliknya. Sarjono, (dalam Andani, 2015:29).

### 3. Uji Heterokedatisitas

Heterokedatisitas yaitu uji yang digunakan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians dan residual satu ke pengamatan lain. Uji ini dapat dilihat pada uji *scatterplot*.

### c. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk menguji kelayakan antara variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (bebas) yang digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dipilih. Persamaan yang digunakan dalam model analisis data ini yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Dimana :

Y	= <i>Turnover intention</i>
A	= Intercept
$\beta_1, \beta_2$	= Koefisien Regresi
X1	= Prestasi
X2	= Promosi
X3	= Demosi
$\epsilon$	= Kesalahan Pengganggu/Error Term

#### d. Uji Hipotesis

##### 1. Uji F

Menurut Sugiyono (2013:192) uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan koefisien variabel bebas mempunyai pengaruh nyata atau tidak terhadap variabel terikat. Keputusan pada uji F dilakukan dengan cara jika (P-Value) < 0,05 artinya variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen. Dan jika (P-Value) > 0,05 artinya variabel independen secara simultan tidak mempengaruhi variabel dependen.

##### 2. Uji t

Uji t menurut Ghozali (2013:98), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y, yaitu apabila variabel X1, X2, X3 benar-benar

berpengaruh terhadap variabel Y. Keputusan pada uji t yaitu jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sarwono (dalam Andani, 2015:30).

**e. Uji Koefisien Determinasi**

Kegunaan dalam uji koefisien determinasi yaitu untuk mengetahui sebesar apa hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Nilai koefisien ini yaitu antara 0 dan 1. Jika hasil mendekati angka 1 maka variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Rumus yang digunakan untuk tabel Model Summary yaitu:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

$$\rho_{Y\epsilon_1} = \sqrt{1-R^2}$$

Dimana:

KD = Koefisien Determinasi

$R^2$  = R square

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Deskripsi Objek Penelitian**

###### **a. Sejarah Singkat PT Perkebunan Nusantara III Medan**

PT. Perkebunan Nusantara III merupakan salah satu dari 14 Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang usaha perkebunan, pengelolaan dan pemasaran hasil perkebunan. Sejarah awal pembentukan perusahaan ini yaitu dengan proses pengambilalihan perusahaan-perusahaan perkebunan Belanda pada tahun 1958 oleh Pemerintah RI yang dikenal sebagai proses “nasionalisasi” perusahaan perkebunan asing menjadi Perseroan Perkebunan Negara (PPN). Langkah awal perusahaan dimulai pada tahun 1958 dengan nama Perusahaan Perkebunan Negara Baru cabang Sumatera Utara (PPN Baru). Setelah mengalami beberapa kali perubahan bentuk/status badan hukum sejalan dengan Undang-Undang (UU) dan Peraturan Pemerintah (PP) yang ada, pada tahun 1968 PPN tersebut diorganisasikan menjadi beberapa kesatuan Perusahaan Negara Perkebunan (PNP) yang selanjutnya pada tahun 1974 bentuk hukumnya dialihkan menjadi PT. Perkebunan (Persero). Diawali dengan langkah penggabungan manajemen pada tahun 1994, 3 (tiga) BUMN Perkebunan yang terdiri dari PT. Perkebunan III (Persero), PT. Perkebunan IV (Persero), dan PT. Perkebunan V (Persero) disatukan pengelolaannya oleh Direksi Perkebunan III (Persero). Selanjutnya melalui Peraturan Pemerintah Nomor : 8 tahun 1996, tanggal 14 februari 1996 perusahaan tersebut yaitu PT. Perkebunan III, IV dan V, yang wilayah kerjanya berada diprovinsi Sumatera Utara digabungkan satu perusahaan, menjadi

“Perusahaan Perseroan (Persero) PT. Perkebunan Nusantara III disingkat dengan PTPN III (Persero). PT. Perkebunan Nusantara III (Persero)” yang beralamat di jalan Sei Batang Hari No. 2 Medan – 20122 didirikan dengan Akta Notaris Harun Kamil, SH, Nomor 36 tanggal 11 maret 1996 dan telah mendapat pengesahan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan surat keputusan Nomor C2-8331.HT.01.TH.96 tanggal 8 agustus serta diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia Nomor 81 tanggal 8 oktober 1996, tambahan Nomor 8674/1996. Dapat dilihat makna dari logo pada PTPN III Medan yaitu:

#### **Makna logo PTPN III Medan**



**Gambar 4.1 Logo PTPN III Medan**

*Sumber: PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, 2020*

1. Gambar 12 helai daun Kelapa Sawit di sebelah kiri bola dunia dan 7 urat pada daun karet yang berwarna hijau di sebelah kanan bola dunia, melambangkan bahwa PTPN III memiliki 12 Paradigma Baru dan 7 Strategi Bisnis yang saling mendukung agar tercapai tujuan PTPN III, yaitu selalu menjadi Perusahaan Perkebunan terbaik dengan Team Work yang Solid dan Inovatif, serta ditunjang dengan Green Technology, Green Business dan ramah lingkungan.

2. Gambar 5 garis lintang horizontal dan vertikal yang berwarna biru, melingkari bola dunia, melambangkan bahwa PTPN III memiliki Tata Nilai dan harus mampu mengimbangi kemajuan teknologi yang berkembang, agar selalu menjadi yang terdepan dalam peningkatan usaha.
3. Gambar 2 Meteor yang mengelilingi bumi sehingga membentuk angka 3, melambangkan PTPN III bergerak dinamis dengan semangat yang tinggi untuk menguasai pasar global. Meteor yang berwarna putih bermakna produksi Lateks dan Produk turunannya sedangkan yang berwarna Orange adalah produksi CPO beserta turunannya, yang memancar tanpa henti untuk memenuhi kebutuhan pasar dunia.

*PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang terletak di Jalan Sei Batang Hari NO.2, SimpangTanjung, Medan Sunggal, SimpangTj.Kec Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara 20122.*

#### **b. Visi dan Misi PT Astra International Tbk Medan**

##### 1. Visi

menjadikan perusahaan agribisnis nasional yang unggul dan berdaya saing kelas dunia serta berkontribusi secara berkesinambungan bagi kemajuan bangsa.

##### 2. Misi

mewujudkan grup usaha berbasis sumberdaya perkebunan yang terintegrasi dan bersinergi dalam memberikan nilai tambah (*value creation*) bagi *stakeholders* dengan menghasilkan produk yang berkualitas tinggi bagi pelanggan, membentuk kapabilitas proses kerja yang unggul melalui perbaikan dan inovasi berkelanjutan dengan tata kelola perusahaan yang

baik, mengembangkan organisasi dan budaya yang prima serta SDM yang kompeten serta sejahtera dalam merealisasikan potensi setiap insan, Melakukan optimalisasi pemanfaatan aset untuk memberikan imbal hasil terbaik, Turut serta dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan menjaga kelestarian lingkungan untuk kebaikan generasi masa depan.

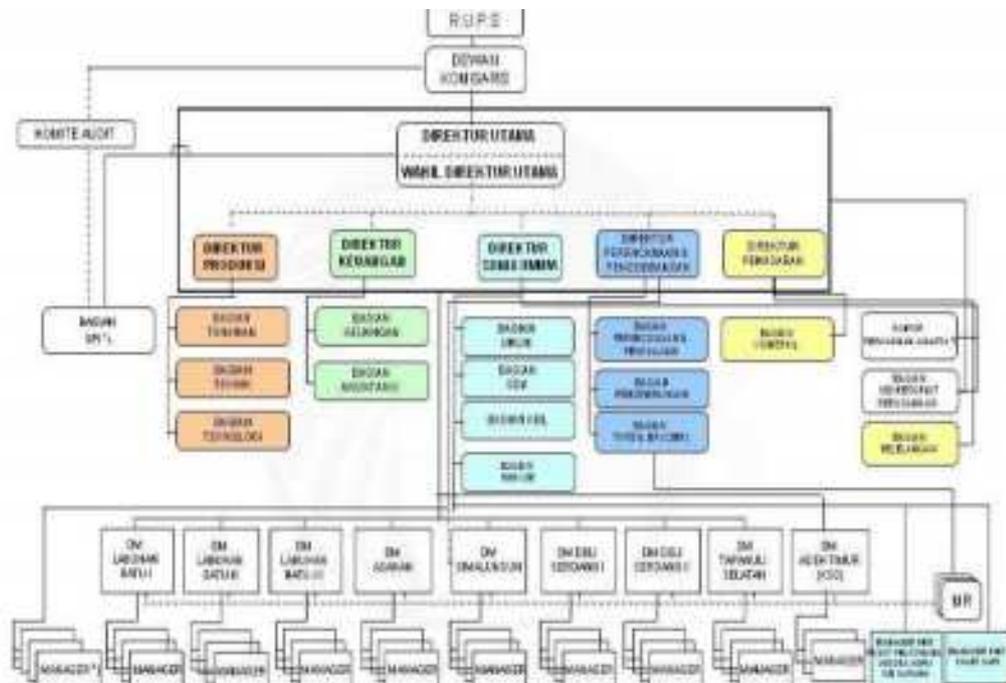
### 3. Tata nilai

- a. Sinergi, menciptakan dan meningkatkan kerjasama dengan mengedepankan kepercayaan untuk memberikan nilai tambah yang optimal.
- b. Integritas, merupakan prinsip dalam menjalankan tugas dengan menjunjung tinggi kejujuran, konsisten dengan keteladanan.
- c. Profesional, melakukan tugas sesuai dengan kompetensi, bertanggung jawab dan berupaya dalam melakukan inovasi.

## 2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas

PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) yang merupakan suatu perusahaan perkebunan yang besar memiliki tugas dan posisi masing-masing. Sehingga dalam menjalankan kegiatannya sehari-hari sangat membutuhkan suatu susunan struktur organisasi yang baik dan sistematis, sehingga setiap fungsi yang ada dapat dijalankan dengan baik. Untuk menjalankan kegiatan ataupun aktivitasnya PT. Perkebunan Nusantara III (Perseo) menetapkan struktur organisasi yaitu seperti pada gambar 4.2 dibawah ini :

## STRUKTUR ORGANISASI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN



**Gambar 4.2. Struktur Organisasi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan**

*Sumber: PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, 2020*

Berikut ini tugas dan tanggungjawab yang harus dilakukan oleh PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan sebagai berikut:

1. Kepala Bagian Tanaman
  - a. Menyusun rencana jangka pendek(anggaran belanja) dalam bidang tanaman
  - b. Menyelesaikan pengadaan bahan-bahan tanaman
2. Kepala Bagian Keuangan
  - a. Membuat laporan direksi mengenai realisasi keuangan serta menyelenggarakan administrasi keuangan dan barang-barang kebutuhan masyarakat.

- b. Mengurus hal-hal yang berhubungan dengan asuransi keuangan perusahaan

### 3. Kepala Bagian Umum

- a. Melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan, staf, dan non staf
- b. Menyelesaikan peraturan-peraturan yang berkaitan dengan tenaga kerja, mengelola administrasi pendokumentasian.
- c. Melaksanakan peraturan-peraturan yang berkaitan dengan tenaga

### 4. Kepala Bagian Komersil

- a. Mengevaluasi rencana kerja anggaran perusahaan komersil dan sasaran mutu dan monitoring planning dan RPJ bagian komersil
- b. Mengevaluasi dan menjamin program dan strategi penjualan, kebijakan pemasaran, yang berdasarkan informasi dan analisa pasar

### 5. Mengevaluasi dan mengajukan penjualan aktiva non produktif melalui kantor jelang Negara

### 6. Kepala Bagian Sekretaris

- a. Mengatur tata tertib perusahaan sebagai bagian dari budaya kerja dan budaya perusahaan dan juga mengatur perusahaan, pemakaian fasilitas, mess, kantor direksi
- b. Menjamin dokumentasi data-data dan dokumen yang terkait dengan aktivitas perusahaan yang merupakan hasil evaluasi

bagian teknis terkait dan melakukan updating setiap bulannya sehingga diperoleh data yang akurat

- c. Melakukan koordinasi, komunikasi, dan konsultasi (3K).

#### 7. Kepala Bagian Teknik

- a. Membantu direksi melaksanakan fungsi-fungsi manajemen dalam merencanakan dan mengawasi pelaksanaan pekerjaan yang berhubungan dengan mesin-mesin
- b. Membuat rencana perawatan/pemeliharaan mesin-mesin, traksi dan bangun sipil.

#### 8. Kepala Bagian Kemitraan dan Bina Lingkungan

- a. Melaksanakan pembinaan untuk meningkatkan kemampuan manajerial pengusaha kecil dan koperasi yang berada di sekitar lingkungan PTPN III Medan
- b. Mengidentifikasi usaha-usaha kecil dan koperasi yang mempunyai potensi yang dibina dan memperhatikan ketentuan yang berlaku

#### 9. Kepala Bagian Sumber Daya Manusia

- a. Menyusun rencana jangka panjang dan jangka pendek pendidikan keselamatan dan kesejahteraan kerja dan pelayanan keselamatan .
- b. Merumuskan kebijakan program pengembangan SDM (pendidikan dan pelatihan)

#### 10. Kepala Bagian Pengadaan

- a. Rumusan barang dan jasa yang di perlukan perusahaan yang pengadaannya melalui kantor direksi serta merumuskan kebijakan prosedur pengadaan berdasarkan ketentuan perundang-undangan yang berlaku
- b. Mengadakan konsultasi dan bimbingan kepada unit-unit produksi mengenai pelaksanaan kebijakan-kebijakan dibidang pengadaan barang dan jasa

#### 11. Kepala Bagian Sisyem Pengawasan Intern

- a. Mengelola bagian pengawasan dan membantu direktur dalam pengawasan intern serta memberikan saran dan tindak lanjut mencapai sasaran perusahaan secara efisien, efektif, dan ekonomis
- b. Mengelola dan bertanggung jawab atas keseluruhan kegiatan pemeriksaan

#### 12. Kepala Bagian Teknologi

- a. Menyusun laporan manajemen bersama bagian-bagian dalam terbentuk basis internet sesuai tugas pokok manajemen produk, operasi, keuangan, pemasaran dan sumberdaya manusia
- b. Member masukan kepada direksi dalam bentuk kerangka system informasi eksekutif dan system pendukung keputusan.

### 3. Deskripsi Karakteristik Responden

Pada penelitian data primer yang diambil yaitu 57 orang responden. Data ini untuk mengetahui tanggapan mereka terhadap prestasi, promosi, dan demosi di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

#### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.1 Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent
Valid	laki-laki	35	61.4
	perempuan	22	38.6
	Total	57	100.0

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 16, 2020*

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, karakteristik berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebesar 35 orang atau 61,4% dari total responden dan jenis kelamin perempuan sebesar 22 orang atau 38,6% dinilai sudah dapat mewakili populasi sampel. Menunjukkan bahwa mayoritas karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang menjadi responden adalah yang berjenis kelamin laki-laki.

#### b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4.2 Usia**

		Frequency	Percent
Valid	17-25	8	14.0
	26-31	33	57.9
	32-45	8	14.0
	46-55	8	14.0
Total		57	100.0

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 16, 2020*

Berdasarkan Tabel 4.2 karakteristik berdasarkan usia menunjukkan bahwa mayoritas karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang menjadi responden yaitu berusia 26-31 tahun, yaitu sebanyak 33 orang atau sebesar 57.9% dari total responden dinilai sudah dapat mewakili populasi sampel.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

**Tabel 4.3 Pendidikan**

		Frequency	Percent
Valid	d3	3	5.3
	s1	48	84.2
	s2	6	10.5
Total		57	100.0

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 16, 2020*

Dapat dilihat pada Tabel 4.3 karakteristik responden berdasarkan pendidikan menunjukkan bahwa mayoritas karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 48 orang, atau sebesar 84,2% dari total responden dinilai sudah dapat mewakili populasi sampel.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

**Tabel 4.4 Masa Bekerja**

		Frequency	Percent
Valid	<1 tahun	3	5.3
	1-5 tahun	10	17.5
	6-11 tahun	29	50.9
	12-20 tahun	10	17.5
	>20 tahun	5	8.8

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 16, 2020*

Berdasarkan Tabel 4.4 karakteristik berdasarkan masa bekerja menunjukkan bahwa mayoritas karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

yang menjadi responden pada masa kerjanya pada 6-11 tahun yaitu 29 orang atau sebesar 50.9% dari total responden dinilai sudah dapat mewakili populasi sampel.

#### 4. Deskripsi Variabel Penelitian

Variable pada penelitian ini yaitu terdiri dari tiga variabel bebas yaitu prestasi, promosi, dan demosi dengan satu variabel terikanya yaitu *turnover intention*. Kriteria dalam penyebaran kuesioner masing-masing variabel diisi oleh 57 responden dengan jawaban alternative yaitu:

No.	Kriteria	Score
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

Penelitian ini diuraikan berdasarkan karakteristik sumber datanya yang dihasilkan berdasarkan analisis kuesioner yang terdapat di lapangan, agar data yang terdapat pada setiap pertanyaan pada kuesioner tersebut jawabannya lebih akurat. Adapun uraian hasil jawaban dari setiap jawaban tersebut adalah sebagai berikut :

##### a. Variabel Prestasi (X1)

**Tabel 4.5**  
**Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja (X<sub>1.1</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki		Saya dapat menguasai salah satu bahasa asing dan dapat mengoperasikan komputer yang membantu saya dalam menyelesaikan tugas	
	Frequency	Percent	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	2	3.5	1	1.8
Tidak Setuju	5	8.8	2	3.5
Kurang Setuju	12	21.1	12	21.1
Setuju	14	24.6	27	47.4
Sangat Setuju	24	42.1	15	26.3

	57	100.0	57	100.0
--	----	-------	----	-------

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 16, 2020

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, dapat dilihat dari variabel prestasi ( $X_1$ ) dengan indikator kualitas kerja pada pernyataan pertama, didapat data bahwa jawaban responden terbanyak yang menyatakan sangat setuju terdiri dari 24 orang yaitu sebesar 42,1% dan pada pernyataan kedua didapat data bahwa jawaban responden terbanyak yang menyatakan setuju terdiri dari 27 orang yaitu sebesar 47,4%. Jadi dapat disimpulkan bahwa dari segi prestasi pada karyawan PTPN III Medan, responden setuju bahwa indikator kualitas kerja dengan pernyataan karyawan harus dapat menguasai bahasa asing dan komputer adalah jawaban yang paling tinggi.

**Tabel 4.6**  
**Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas kerja ( $X_{1.2}$ )**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai waktu yang diberikan		Saya datang cepat dan tepat waktu dalam bekerja	
	Frequency	Percent	Frequency	Percent
Sangat Setuju	2	3.5	1	1.8
Tidak Setuju	4	7.0	2	3.5
Kurang Setuju	6	10.5	9	15.8
Setuju	17	29.8	24	42.1
Sangat Setuju	28	49.1	21	36.8
	57	100.0	57	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 16, 2020

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, dapat dilihat dari variabel prestasi ( $X_1$ ) dengan indikator kuantitas kerja pada pernyataan pertama, didapat data bahwa jawaban responden terbanyak yang menyatakan sangat setuju terdiri dari 28 orang yaitu sebesar 49,1% dan pada pernyataan kedua didapat data bahwa jawaban responden terbanyak yang menyatakan setuju terdiri dari 24 orang yaitu sebesar 42,1%. Jadi dapat disimpulkan bahwa dari segi prestasi pada karyawan PTPN III Medan, responden menjawab sangat setuju bahwa indikator kuantitas kerja dengan

pernyataan karyawan harus dapat menyelesaikan tugas nya sesuai waktu yang diberikan adalah jawaban yang paling tinggi.

**Tabel 4.7**  
**Penilaian Responden Terhadap Indikator Disiplin Kerja (X<sub>1.3</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya belum pernah absen/tidak hadir tanpa alasan yang jelas		Saya mengerjakan suatu pekerjaan sesuai dengan tata cara dan sesuai prosedur yang ditetapkan oleh kantor	
	Frequency	Percent	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	1	1.8	2	3.5
Tidak Setuju	5	8.8	4	7.0
Kurang Setuju	4	7.0	6	10.5
Setuju	20	35.1	16	28.1
Sangat Setuju	27	47.4	29	50.9
	57	100.0	57	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 16, 2020

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, dapat dilihat dari variabel prestasi (X<sub>1</sub>) dengan indikator disiplin kerja pada pernyataan pertama, didapat data bahwa jawaban responden terbanyak yang menyatakan sangat setuju terdiri dari 27 orang yaitu sebesar 47,4% dan pada pernyataan kedua didapat data bahwa jawaban responden terbanyak yang menyatakan sangat setuju terdiri dari 29 orang yaitu sebesar 50,9%. Jadi dapat disimpulkan bahwa dari segi prestasi pada karyawan PTPN III Medan, responden menjawab sangat setuju bahwa indikator disiplin kerja dengan pernyataan karyawan harus dapat mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan tata cara dan sesuai prosedur yang di tetapkan kantor adalah jawaban yang paling tinggi.

**Tabel 4.8**  
**Penilaian Responden Terhadap Indikator Inisiatif (X<sub>1.4</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan	
	Saya mampu memecahkan suatu	Saya selalu menyelesaikan/mengerjakan

	masalah dalam tugas dengan baik		pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan	
	Frequency	Percent	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	2	4.3	1	1.8
Tidak Setuju	1	1.8	2	3.5
Kurang Setuju	10	17.5	6	10.5
Setuju	20	35.1	24	42.1
Sangat Setuju	24	42.1	24	42.1
	57	100.0	57	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 16, 2020

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, dapat dilihat dari variabel prestasi ( $X_1$ ) dengan indikator Inisiatif pada pernyataan pertama, didapat data bahwa jawaban responden terbanyak yang menyatakan sangat setuju terdiri dari 24 orang yaitu sebesar 42,1% dan pada pernyataan kedua didapat data bahwa jawaban responden terbanyak yang menyatakan sangat setuju terdiri dari 24 orang yaitu sebesar 42,1%. Jadi dapat disimpulkan bahwa dari segi prestasi pada karyawan PTPN III Medan, responden menjawab sangat setuju bahwa indikator inisiatif dengan pernyataan karyawan harus mampu memecahkan suatu masalah dalam tugas dengan baik dan dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa adanya perintah dari atasan.

**Tabel 4.9**  
**Penilaian Responden Terhadap Indikator Kerjasama ( $X_{1.5}$ )**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya memiliki hubungan baik dengan sesama karyawan		Saya sering memberikan bantuan kepada karyawan lain.	
	Frequency	Percent	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	2	3.5	1	1.8
Tidak Setuju	1	1.8	2	3.5
Kurang Setuju	12	21.1	3	5.3
Setuju	27	47.4	23	40.4
Sangat Setuju	15	26.3	28	49.1
	57	100.0	57	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 16, 2020

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, dapat dilihat dari variabel prestasi ( $X_1$ ) dengan indikator kerjasama pada pernyataan pertama, didapat data bahwa jawaban responden terbanyak yang menyatakan setuju terdiri dari 27 orang yaitu sebesar 47,4% dan pada pernyataan kedua didapat data bahwa jawaban responden terbanyak yang menyatakan sangat setuju terdiri dari 28 orang yaitu sebesar 49,1%. Jadi dapat disimpulkan bahwa dari segi prestasi pada karyawan PTPN III Medan, responden menjawab sangat setuju bahwa indikator kerjasama dengan pernyataan karyawan saling memberikan bantuan kepada karyawan lain.

**b. Variabel Promosi ( $X_2$ )**

**Tabel 4.10**

**Penilaian Responden Terhadap Indikator Kejujuran ( $X_{2.1}$ )**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Dalam bekerja saya selalu memiliki kejujuran terhadap diri sendiri, teman dan pimpinan		Saya selalu menjalankan atau mengelolah jabatan dan pekerjaan dengan baik	
	Frequency	Percent	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	1	1.8	1	1.8
Tidak Setuju	1	1.8	6	10.5
Kurang Setuju	13	22.8	5	8.8
Setuju	27	47.4	17	29.8
Sangat Setuju	15	26.3	28	49.1
	57	100.0	57	100.0

Sumber: Hasil Pengelolahan SPSS Ver. 16, 2020

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, dapat dilihat dari variabel promosi ( $X_2$ ) dengan indikator kejujuran pada pernyataan pertama, didapat data bahwa jawaban responden terbanyak yang menyatakan setuju terdiri dari 27 orang yaitu sebesar 47,4% dan pada pernyataan kedua didapat data bahwa jawaban responden terbanyak yang menyatakan sangat setuju terdiri dari 28 orang yaitu sebesar 49,1%. Jadi dapat disimpulkan bahwa dari segi promosi pada karyawan PTPN III Medan,

responden menjawab sangat setuju bahwa indikator kejujuran dengan pernyataan karyawan harus selalu menjalankan atau mengelolah jabatan dan pekerjaan dengan baik.

**Tabel 4.11**

**Penilaian Responden Terhadap Indikator Disiplin ( $X_{2.2}$ )**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Disiplin kerja yang selama ini diterapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan		Saya berusaha untuk melaksanakan tugas sesuai dengan posisi dan fungsinya	
	Frequency	Percent	Frequency	Percent
Sangat Setuju	1	1.8	1	1.8
Tidak Setuju	1	1.8	7	12.3
Kurang Setuju	10	17.5	9	15.8
Setuju	24	42.1	21	36.8
Sangat Setuju	21	36.8	19	33.3
	57	100.0	57	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 16, 2020

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, dapat dilihat dari variabel promosi ( $X_2$ ) dengan indikator disiplin pada pernyataan pertama, didapat data bahwa jawaban responden terbanyak yang menyatakan setuju terdiri dari 24 orang yaitu sebesar 42,1% dan pada pernyataan kedua didapat data bahwa jawaban responden terbanyak yang menyatakan setuju terdiri dari 21 orang yaitu sebesar 36,8%. Jadi dapat disimpulkan bahwa dari segi promosi pada karyawan PTPN III Medan, responden menjawab setuju bahwa indikator disiplin bahwa karyawan harus selalu disiplin dalam bekerja dan mampu meningkatkan kinerja nya.

**Tabel 4.12**

**Penilaian Responden Terhadap Indikator Prestasi Kerja ( $X_{2.3}$ )**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Perusahaan peduli atas prestasi kerja yang dicapai		Saya memiliki kinerja yang baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab	
	Frequency	Percent	Frequency	Percent

Sangat Setuju	Tidak	2	3.5	1	1.8
Tidak Setuju		5	8.8	5	8.8
Kurang Setuju		12	21.1	9	15.8
Setuju		14	24.6	21	36.8
Sangat Setuju		24	42.1	21	36.8
		57	100.0	57	100.0

Sumber: Hasil Pengelolahan SPSS Ver. 16, 2020

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, dapat dilihat dari variabel promosi ( $X_2$ ) dengan indikator prestasi kerja pada pernyataan pertama, didapat data bahwa jawaban responden terbanyak yang menyatakan setuju terdiri dari 24 orang yaitu sebesar 42,1% dan pada pernyataan kedua didapat data bahwa jawaban responden terbanyak yang menyatakan sangat setuju terdiri dari 21 orang yaitu sebesar 36,8%. Jadi dapat disimpulkan bahwa dari segi promosi pada karyawan PTPN III Medan, responden menjawab sangat setuju dengan indikator prestasi kerja bahwa perusahaan harus selalu memperhatikan atas prestasi kerja yang dicapai karyawannya.

**Tabel 4.13**

**Penilaian Responden Terhadap Indikator Kerjasama ( $X_{2.4}$ )**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Memiliki hubungan baik dan menjaga keharmonisan dengan sesama karyawan		Saya memiliki kerja sama yang baik dalam perusahaan baik kepada teman, atasan maupun bawahan	
	Frequency	Percent	Frequency	Percent
Sangat Setuju	1	1.8	2	3.5
Tidak Setuju	7	12.3	4	7.0
Kurang Setuju	14	24.6	6	10.5
Setuju	9	15.8	17	29.8
Sangat Setuju	26	45.6	28	49.1
	57	100.0	57	100.0

Sumber: Hasil Pengelolahan SPSS Ver. 16, 2020

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, dapat dilihat dari variabel promosi ( $X_2$ ) dengan indikator kerjasama pada pernyataan pertama, didapat data bahwa jawaban

responden terbanyak yang menyatakan sangat setuju terdiri dari 26 orang yaitu sebesar 45,6% dan pada pernyataan kedua didapat data bahwa jawaban responden terbanyak yang menyatakan sangat setuju terdiri dari 28 orang yaitu sebesar 49,1%. Jadi dapat disimpulkan bahwa dari segi promosi pada karyawan PTPN III Medan, responden menjawab sangat setuju dengan indikator kerjasama bahwa karyawan harus memiliki kerja sama yang baik dalam perusahaan baik kepada teman, atasan maupun bawahan.

**Tabel 4.14**

**Penilaian Responden Terhadap Indikator Kecakapan Karyawan ( $X_{2.5}$ )**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya dapat meningkatkan kreativitas, keahlian, dan keterampilan kerja yang lebih baik agar dapat dipromosikan oleh pimpinan.		Saya selalu inovatif dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan	
	Frequency	Percent	Frequency	Percent
Sangat Setuju	1	4.3	1	1.8
Tidak Setuju	2	3.5	2	3.5
Kurang Setuju	10	17.5	10	17.5
Setuju	20	35.1	22	38.6
Sangat Setuju	24	42.1	22	38.6
	57	100.0	57	100.0

Sumber: Hasil Pengelolahan SPSS Ver. 16, 2020

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, dapat dilihat dari variabel promosi ( $X_2$ ) dengan indikator kecakapan pada pernyataan pertama, didapat data bahwa jawaban responden terbanyak yang menyatakan sangat setuju terdiri dari 24 orang yaitu sebesar 42,1% dan pada pernyataan kedua didapat data bahwa jawaban responden terbanyak yang menyatakan sangat setuju terdiri dari 22 orang yaitu sebesar 38,6%. Jadi dapat disimpulkan bahwa dari segi promosi pada karyawan PTPN III Medan, responden menjawab sangat setuju dengan indikator kecakapan bahwa karyawan

harus selalu meningkatkan kreativitas, keahlian, dan keterampilan kerja yang lebih baik agar dapat dipromosikan oleh pimpinan.

**Tabel 4.15**

**Penilaian Responden Terhadap Indikator Loyalitas Karyawan (X<sub>2.6</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya menjunjung tinggi loyalitas dalam bekerja		Saya selalu bekerja tanpa hitung-hitungan waktu kerja	
	Frequency	Percent	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	2	3.5	1	1.8
Tidak Setuju	1	1.8	4	7.0
Kurang Setuju	12	21.1	9	15.8
Setuju	27	47.4	20	35.1
Sangat Setuju	15	26.3	23	40.4
	57	100.0	57	100.0

*Sumber: Hasil Pengelolahan SPSS Ver. 16, 2020*

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, dapat dilihat dari variabel promosi (X<sub>2</sub>) dengan indikator loyalitas pada pernyataan pertama, didapat data bahwa jawaban responden terbanyak yang menyatakan setuju terdiri dari 27 orang yaitu sebesar 47,4% dan pada pernyataan kedua didapat data bahwa jawaban responden terbanyak yang menyatakan sangat setuju terdiri dari 23 orang yaitu sebesar 40,4%. Jadi dapat disimpulkan bahwa dari segi promosi pada karyawan PTPN III Medan, responden menjawab setuju dengan indikator loyalitas bahwa karyawan harus selalu menjunjung tinggi loyalitas dalam bekerja.

**Tabel 4.16**

**Penilaian Responden Terhadap Kepemimpinan (X<sub>2.7</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pimpinan sering membantu ketika karyawan sedang kesulitan dalam menghadapi pekerjaan		Atasan saya selalu berusaha membina dan memotivasi kerja para karyawannya	
	Frequency	Percent	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	1	1.8	1	1.8
Tidak Setuju	6	10.5	6	10.5

Kurang Setuju	13	22.8	11	19.3
Setuju	9	15.8	15	26.3
Sangat Setuju	28	49.1	24	42.1
	57	100.0	57	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 16, 2020

Berdasarkan tabel 4.17 diatas, dapat dilihat dari variabel promosi ( $X_2$ ) dengan indikator kepemimpinan pada pernyataan pertama, didapat data bahwa jawaban responden terbanyak yang menyatakan sangat setuju terdiri dari 28 orang yaitu sebesar 49,1% dan pada pernyataan kedua didapat data bahwa jawaban responden terbanyak yang menyatakan sangat setuju terdiri dari 24 orang yaitu sebesar 42,1%. Jadi dapat disimpulkan bahwa dari segi promosi pada karyawan PTPN III Medan, responden menjawab setuju dengan indikator kepemimpinan bahwa pimpinan sering membantu ketika karyawan sedang kesulitan dalam menghadapi pekerjaan.

**Tabel 4.17**

**Penilaian Responden Terhadap Komunikatif ( $X_{2.8}$ )**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya mampu menerima informasi dari atasan maupun dari bawahan dengan baik, sehingga tidak terjadi miskomunikasi		Saya selalu hadir saat breafing di kantor	
	Frequency	Percent	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	1	1.8	1	1.8
Tidak Setuju	1	1.8	3	5.3
Kurang Setuju	12	21.1	7	12.3
Setuju	27	47.4	17	29.8
Sangat Setuju	16	28.1	29	50.9
	57	100.0	57	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 16, 2020

Berdasarkan tabel 4.17 diatas, dapat dilihat dari variabel promosi ( $X_2$ ) dengan indikator komunikatif pada pernyataan pertama, didapat data bahwa jawaban responden terbanyak yang menyatakan setuju terdiri dari 27 orang yaitu sebesar 47,4% dan pada pernyataan kedua didapat data bahwa jawaban responden terbanyak yang menyatakan sangat setuju terdiri dari 29 orang yaitu sebesar 50,9%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa dari segi promosi pada karyawan PTPN III Medan, responden menjawab setuju dengan indikator komunikatif bahwa karyawan harus selalu hadir saat briefing di kantor.

**Tabel 4.18**

**Penilaian Responden Terhadap Pendidikan (X<sub>2,9</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Ditempat saya bekerja pendidikan menjadi pertimbangan dalam promosi jabatan		Saya memiliki ijazah dari pendidikan formal yang sesuai dengan syarat promosi jabatan.	
	Frequency	Percent	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	1	1.8	3	5.3
Tidak Setuju	1	1.8	8	14.0
Kurang Setuju	10	17.5	11	19.3
Setuju	22	38.6	6	10.5
Sangat Setuju	23	40.4	29	50.9
	57	100.0	57	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 16, 2020

Berdasarkan tabel 4.18 diatas, dapat dilihat dari variabel promosi (X<sub>2</sub>) dengan indikator pendidikan pada pernyataan pertama, didapat data bahwa jawaban responden terbanyak yang menyatakan sangat setuju terdiri dari 23 orang yaitu sebesar 40,4% dan pada pernyataan kedua didapat data bahwa jawaban responden terbanyak yang menyatakan sangat setuju terdiri dari 29 orang yaitu sebesar 50,9%. Jadi dapat disimpulkan bahwa dari segi promosi pada karyawan PTPN III Medan, responden menjawab setuju dengan indikator pendidikan bahwa karyawan harus memiliki ijazah dari pendidikan formal yang sesuai dengan syarat promosi jabatan.

**c. Variabel Demosi (X<sub>3</sub>)**

**Tabel 4.19**

**Penilaian Responden Terhadap Ketidak mampuan Karyawan(X<sub>3,1</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya lalai dalam tugas yang diberikan sehingga dapat dijatuhkan sanksi demosi		Ketidakmampuan memimpin kelompok menjadi faktor penyebab dijatuhkannya demosi	
	Frequency	Percent	Frequency	Percent

Sangat Tidak Setuju	2	4.3	1	1.8
Tidak Setuju	1	1.8	2	3.5
Kurang Setuju	10	17.5	10	17.5
Setuju	20	35.1	22	38.6
Sangat Setuju	24	42.1	22	38.6
	57	100.0	57	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 16, 2020

Berdasarkan tabel 4.19 diatas, dapat dilihat dari variabel demosi ( $X_3$ ) dengan indikator ketidak mampuan karyawan pada pernyataan pertama, didapat data bahwa jawaban responden terbanyak yang menyatakan sangat setuju terdiri dari 24 orang yaitu sebesar 42,1% dan pada pernyataan kedua didapat data bahwa jawaban responden terbanyak yang menyatakan sangat setuju terdiri dari 22 orang yaitu sebesar 38,6%. Jadi dapat disimpulkan bahwa dari segi demosi pada karyawan PTPN III Medan, responden menjawab sangat setuju dengan indikator ketidakmampuan karyawan bahwa karyawan yang lalai dalam tugas yang diberikan akan dijatuhkan sanksi demosi.

**Tabel 4.20**  
**Penilaian Responden Terhadap Rasionalisasi jumlah karyawan( $X_{3,2}$ )**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Bila suatu jabatan tidak terlalu dibutuhkan perusahaan, sebaiknya perusahaan menghilangkan jabatan tersebut		Demosi yang tidak dilakukan secara profesional dan tidak memperhatikan rasa keadilan akan menurunkan prestasi kerja	
	Frequency	Percent	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	2	3.5	1	1.8
Tidak Setuju	1	1.8	4	7.0
Kurang Setuju	12	21.1	9	15.8
Setuju	27	47.4	20	35.1
Sangat Setuju	15	26.3	23	40.4
	57	100.0	57	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 16, 2020

Berdasarkan tabel 4.20 diatas, dapat dilihat dari variabel demosi ( $X_3$ ) dengan indikator Rasionalisasi jumlah karyawan pada pernyataan pertama, didapat data bahwa jawaban responden terbanyak yang menyatakan setuju terdiri dari 27

orang yaitu sebesar 47,4% dan pada pernyataan kedua didapat data bahwa jawaban responden terbanyak yang menyatakan sangat setuju terdiri dari 23 orang yaitu sebesar 40,4%. Jadi dapat disimpulkan bahwa dari segi demosi pada karyawan PTPN III Medan, responden menjawab sangat setuju dengan indikator Rasionalisasi jumlah karyawan bahwa jika suatu jabatan tidak terlalu dibutuhkan perusahaan, sebaiknya perusahaan menghilangkan jabatan tersebut.

**Tabel 4.21**  
**Penilaian Responden Terhadap Adanya permintaan secara pribadi dari karyawan yang bersangkutan ( $X_{3,3}$ )**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya menerima apa yang menjadi keputusan pimpinan		Saya mampu melakukan pekerjaan sendiri	
	Frequency	Percent	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	1	1.8	1	1.8
Tidak Setuju	6	10.5	6	10.5
Kurang Setuju	13	22.8	11	19.3
Setuju	9	15.8	15	26.3
Sangat Setuju	28	49.1	24	42.1
	57	100.0	57	100.0

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 16, 2020*

Berdasarkan tabel 4.21 diatas, dapat dilihat dari variabel demosi ( $X_3$ ) dengan indikator adanya permintaan secara pribadi dari karyawan yang bersangkutan pada pernyataan pertama, didapat data bahwa jawaban responden terbanyak yang menyatakan sangat setuju terdiri dari 28 orang yaitu sebesar 49,1% dan pada pernyataan kedua didapat data bahwa jawaban responden terbanyak yang menyatakan sangat setuju terdiri dari 24 orang yaitu sebesar 42,1%. Jadi dapat disimpulkan bahwa dari segi demosi pada karyawan PTPN III Medan, responden menjawab sangat setuju dengan indikator adanya permintaan secara pribadi dari

karyawan yang bersangkutan bahwa harus menerima apa yang menjadi keputusan pimpinan.

d. Variabel *Turnover Intention* (Y)

**Tabel 4.22**  
**Penilaian Responden Terhadap Memikirkan untuk keluar (Y<sub>1.1</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya tidak berpikir untuk meninggalkan perusahaan tempat saya bekerja		Perusahaan selalu memberikan penghargaan dan saya tidak berfikir untuk keluar dari perusahaan	
	Frequency	Percent	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	1	1.8	2	3.5
Tidak Setuju	2	3.5	4	7.0
Kurang Setuju	12	21.1	6	10.5
Setuju	27	47.4	17	29.8
Sangat Setuju	15	26.3	28	49.1
	57	100.0	57	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 16, 2020

Berdasarkan tabel 4.22 diatas, dapat dilihat dari variabel *turnover intention* (Y) dengan indikator memikirkan untuk keluar pada pernyataan pertama, didapat data bahwa jawaban responden terbanyak yang menyatakan setuju terdiri dari 27 orang yaitu sebesar 47,4% dan pada pernyataan kedua didapat data bahwa jawaban responden terbanyak yang menyatakan sangat setuju terdiri dari 28 orang yaitu sebesar 49,1%. Jadi dapat disimpulkan bahwa dari segi *turnover intention* pada karyawan PTPN III Medan, responden menjawab sangat setuju dengan indikator memikirkan untuk keluar bahwa perusahaan harus selalu memberikan penghargaan agar karyawan tidak berfikir untuk keluar dari perusahaan.

**Tabel 4.23**  
**Penilaian Responden Terhadap Pencarian alternatif pekerjaan (Y<sub>1.2</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan	
	Saya tidak begitu aktif mencari alternatif untuk perusahaan lain	Saya tidak akan mencari informasi pekerjaan di perusahaan lain

	Frequency	Percent	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	1	1.8	1	1.8
Tidak Setuju	2	3.5	5	8.8
Kurang Setuju	9	15.8	4	7.0
Setuju	24	42.1	20	35.1
Sangat Setuju	21	36.8	27	47.4
	57	100.0	57	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 16, 2020

Berdasarkan tabel 4.23 diatas, dapat dilihat dari variabel *turnover intention* (Y) dengan indikator pencarian alternatif pekerjaan pada pernyataan pertama, didapat data bahwa jawaban responden terbanyak yang menyatakan setuju terdiri dari 24 orang yaitu sebesar 42,1% dan pada pernyataan kedua didapat data bahwa jawaban responden terbanyak yang menyatakan sangat setuju terdiri dari 27 orang yaitu sebesar 47,4%. Jadi dapat disimpulkan bahwa dari segi *turnover intention* pada karyawan PTPN III Medan, responden menjawab sangat setuju dengan indikator pencarian alternatif pekerjaan bahwa karyawan tidak akan mencari informasi pekerjaan di perusahaan lain.

**Tabel 4.24**  
**Penilaian Responden Terhadap Niat untuk keluar (Y<sub>1.3</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya tidak akan meninggalkan perusahaan tempat saya bekerja		Saya akan keluar dari perusahaan bila sudah mendapatkan pekerjaan lain dengan gaji yang lebih besar	
	Frequency	Percent	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	2	3.5	1	1.8
Tidak Setuju	4	7.0	2	4.3
Kurang Setuju	6	10.5	10	17.5
Setuju	16	28.1	20	35.1
Sangat Setuju	29	50.9	24	42.1
	57	100.0	57	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 16, 2020

Berdasarkan tabel 4.24 diatas, dapat dilihat dari variabel *turnover intention* (Y) dengan indikator niat untuk keluar pada pernyataan pertama, didapat data bahwa jawaban responden terbanyak yang menyatakan sangat setuju terdiri dari 29 orang yaitu sebesar 50,9% dan pada pernyataan kedua didapat data bahwa jawaban responden terbanyak yang menyatakan sangat setuju terdiri dari 24 orang yaitu sebesar 42,1%. Jadi dapat disimpulkan bahwa dari segi *turnover intention* pada karyawan PTPN III Medan, responden menjawab sangat setuju dengan indikator niat untuk keluar bahwa karyawan tidak akan meninggalkan perusahaan.

**Tabel 4.25**  
**Penilaian Responden Terhadap Beban kerja yang tinggi (Y<sub>1.4</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Beban kerja yang tinggi tidak membuat Saya berniat berhenti dari perusahaan		Jika saya punya tawaran pekerjaan lain yang dibayar sama dengan yang saya miliki, saya tidak akan pergi dari sini dengan cepat.	
	Frequency	Percent	Frequency	Percent
Sangat Tidak Setuju	1	1.8	2	3.5
Tidak Setuju	2	3.5	1	1.8
Kurang Setuju	6	10.5	12	21.1
Setuju	24	42.1	27	47.4
Sangat Setuju	24	42.1	15	26.3
	57	100.0	57	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 16, 2020

Berdasarkan tabel 4.25 diatas, dapat dilihat dari variabel *turnover intention* (Y) dengan indikator beban kerja yang tinggi pada pernyataan pertama, didapat data bahwa jawaban responden terbanyak yang menyatakan sangat setuju terdiri dari 24 orang yaitu sebesar 42,1% dan pada pernyataan kedua didapat data bahwa jawaban responden terbanyak yang menyatakan setuju terdiri dari 27 orang yaitu sebesar 47,4%. Jadi dapat disimpulkan bahwa dari segi *turnover intention* pada karyawan PTPN III Medan, responden menjawab sangat setuju dengan indikator beban kerja

yang tinggi setujubahwa karyawantidak akan pergi dari perusahaan walaupun mendapatkan tawaran pekerjaan yang lain.

## 5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat pengukuran dapat mengukur apa yang ingin di ukur. Pada uji validitas ini, kriteria pengujian nya adalah sebagai berikut:

- c. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid.
- d. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid, Sarjono (dalam Andani, 2015).

Pengujian validitas yang dilakukan pada masing-masing variabel menggunakan SPSS 16.00, dapat dilihat pada hasil berikut :

**Tabel 4.26**  
**Uji Validitas Pada Variabel Prestasi (X<sub>1</sub>)**

No	Variabel	Corrected Item- Total Correlation	r <sub>tabel</sub>	Validitas
1	pt1	0.564	0.261	Valid
2	pt2	0.626	0.261	Valid
3	pt3	0.568	0.261	Valid
4	pt4	0.469	0.261	Valid
5	pt5	0.286	0.261	Valid
6	pt6	0.507	0.261	Valid
7	pt7	0.715	0.261	Valid
8	pt8	0.667	0.261	Valid
9	pt9	0.588	0.261	Valid
10	pt10	0.458	0.261	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 16, 2020

Pada uji validitas pada tabel 4.26 dapat diketahui bahwa butir pertanyaan pada kuesioner prestasi dikatakan valid, karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yaitu  $r_{hitung}$  sebesar (0,56), (0,626), (0,568), (0,469), (0,286), (0,507), (0,715), (0,667), (0,588), dan (0,458) yang lebih besar dari  $r_{tabel} = 0,261$ .

**Tabel 4.27**  
**Uji Validitas Pada Variabel Promosi (X<sub>2</sub>)**

No	Variabel	Corrected Item-Total Correlation	r <sub>tabel</sub>	Validitas
1	pr1	.700	0.261	Valid
2	pr2	.597	0.261	Valid
3	pr3	.499	0.261	Valid
4	pr4	.289	0.261	Valid
5	pr5	.542	0.261	Valid
6	pr6	.379	0.261	Valid
7	pr7	.631	0.261	Valid
8	pr8	.571	0.261	Valid
9	pr9	.676	0.261	Valid
10	pr10	.326	0.261	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 16, 2020

Pada uji validitas pada tabel 4.27 dapat diketahui bahwa butir pertanyaan pada kuesioner promosi dikatakan valid, karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yaitu  $r_{hitung}$  sebesar (0,700), (0,597), (0,499), (0,289), (0,542), (0,379), (0,631), (0,571), (0,676), dan (0,326) yang lebih besar dari  $r_{tabel} = 0,261$ .

**Tabel 4.28**  
**Uji Validitas Pada Variabel Demosi (X<sub>3</sub>)**

No	Variabel	Corrected Item-Total Correlation	r <sub>tabel</sub>	Validitas
1	dm1	.772	0.261	Valid
2	dm2	.298	0.261	Valid
3	dm3	.650	0.261	Valid
4	dm4	.331	0.261	Valid
5	dm5	.266	0.261	Valid
6	dm6	.451	0.261	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 16, 2020

Pada uji validitas pada tabel 4.28 dapat diketahui bahwa butir pertanyaan pada kuesioner demosi dikatakan valid, karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yaitu  $r_{hitung}$  sebesar (0,772), (0,298), (0,650), (0,331), (0,226) dan (0,451) yang lebih besar dari  $r_{tabel} = 0,261$ .

**Tabel 4.29**  
**Uji Validitas Pada Variabel Turnover Intention (Y)**

No	Variabel	Corrected Item-Total Correlation	r <sub>tabel</sub>	Validitas
1	to1	.662	0.261	Valid
2	to2	.480	0.261	Valid
3	to3	.502	0.261	Valid
4	to4	.312	0.261	Valid

5	to5	.472	0.261	Valid
6	to6	.689	0.261	Valid
7	to7	.604	0.261	Valid
8	to8	.624	0.261	Valid

Sumber: Hasil Pengelolahan SPSS Ver. 16, 2020

Pada uji validitas pada tabel 4.29 dapat diketahui bahwa butir pertanyaan pada kuesioner *turnover intention* dikatakan valid, karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yaitu  $r_{hitung}$  sebesar (0,662), (0,480), (0,502), (0,312), (0,472), (0,689), (0,604), dan (0,624) yang lebih besar dari  $r_{tabel} = 0,261$ .

### b. Uji Reliabilitas

Pengujian ini yang dilakukan pada masing-masing variabel menggunakan SPSS 16.00, yaitu dengan kriteria apabila nilai *Cronbac'h Alpha*  $> 0.60$ , maka dinyatakan *reliable*.

**Tabel 4.30**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbac'h Alpha	Keterangan
Prestasi ( $X_1$ )	0.843	<i>Reliable</i>
Promosi ( $X_2$ )	0.893	<i>Reliable</i>
Demosi ( $X_3$ )	0.716	<i>Reliable</i>
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0.817	<i>Reliable</i>

Sumber: Hasil Pengelolahan SPSS Ver. 16, 2020

Pada tabel 4.30 dapat diketahui bahwa nilai *Cronbac'h Alpha*  $> 0.60$ . Dengan demikian, disimpulkan bahwa kuesioner tersebut dinyatakan *reliable*.

## 6. Pengujian Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Pada pengujian normalitas dapat dilakukan melalui kriteria yaitu jika angka signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov Sig.  $> 0,05$  maka menunjukkan

data berdistribusi normal dan jika angka signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov Sig. < 0,05 menunjukkan data tidak berdistribusi normal.

**Tabel 4.31**  
Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.99301413
Most Extreme Differences	Absolute	.125
	Positive	.119
	Negative	-.125
Test Statistic		.125
Asymp. Sig. (2-tailed)		.126 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan 4.31 terlihat bahwa nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* adalah 0,126 dan diatas nilai Signifikan 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal karena nilai  $0,126 > 0,05$ .

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui hubungan di antara variabel bebas memiliki masalah multikorelasi atau tidak. Dengan kriteria pengambilan keputusan yaitu jika nilai VIF < 10 maka tidak terjadi gejala multikolinearitas di antara variabel bebas dan jika nilai VIF > maka terjadi gejala multikolienaritas di antara variabel bebas

**Tabel 4.32**  
Uji Multikolinieritas  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.448	.906		-.494	.623		
	x1	.720	.063	.881	11.479	.000	.115	8.677
	x2	.118	.141	.138	.432	.667	.188	11.347
	x3	.098	.078	.074	1.249	.217	.192	5.201

a. Dependent Variable: y

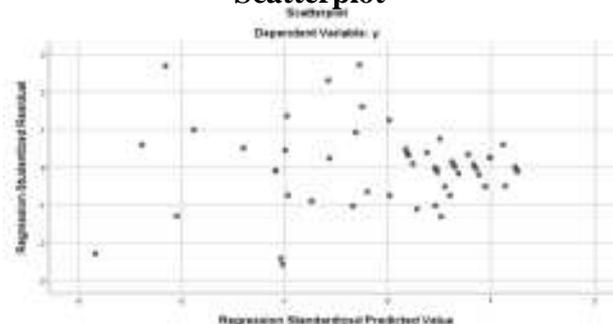
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 16, 2020

Berdasarkan tabel 4.32 dapat diketahui bahwa  $X_1$  dan  $X_3$  nilai VIF < 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas di antara variabel bebas dalam model regresi ini. Sedangkan pada variabel  $X_2$  nilai VIF > 10 maka dapat disimpulkan bahwa terjadi gejala multikolinieritas diantara variabel bebas dalam model regresi.

### c. Uji Heteroskedastisitas

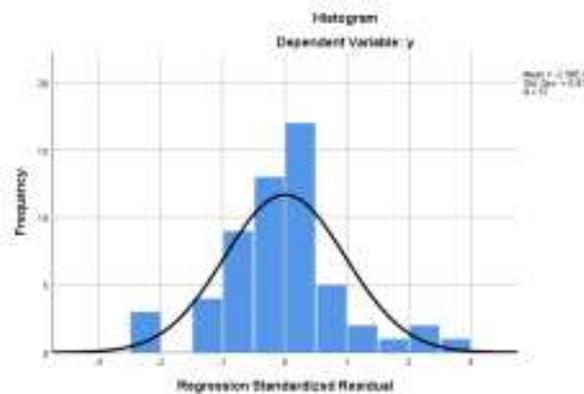
Uji Heteroskedastisitas yaitu untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan yang lain. Apabila varians berbeda atau titik-titik tidak menyebar, maka dikatakan terjadi heteroskedastisitas.

**Gambar 4.3**  
Uji Heterokedastisitas  
Scatterplot



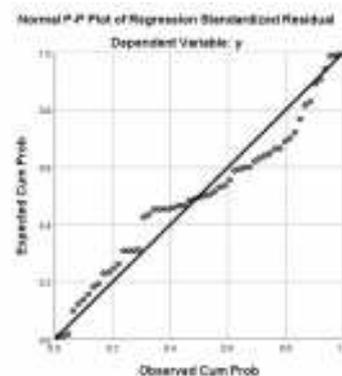
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 16, 2020

**Gambar 4.4**  
**Uji Heterokedatisitas**  
**Histogram**



*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 16, 2020*

**Gambar 4.5**  
**Uji Heterokedatisitas**  
**Normal P-Plot**



*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 16, 2020*

Hasil scatterplot yang terlihat pada gambar 4.3 bahwa titik-titik menyebar secara acak, baik di bagian atas angka nol atau di bagian bawah angka nol dari sumbu vertikal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedatisitas.

#### **d. Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk menguji kelayakan antara variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (bebas) yang

digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dipilih. Persamaan yang digunakan dalam model analisis data ini yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \epsilon$$

Melalui pengolahan data kuesioner melalui SPSS, maka di dapat hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.33**  
**Regresi Linier Berganda**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	-.448	.906	
x1	.720	.063	.881
x2	.118	.141	.138
x3	.098	.078	.074

a. Dependent Variable: y

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 16, 2020

Berdasarkan tabel 4.33 diatas, dapat diperoleh regresi linier berganda yaitu  $Y = -0,448 + 0,720 X_1 + 0,018 X_2 + 0,98 X_3 + e$ . interpretasi dari persamaan regresi linier berganda tersebut ialah :

- a. Pada variabel bebas nilai konstan dianggap nol maka nilai *turnover intention* (Y) adalah sebesar -0,448
- b. Jika terjadi peningkatan prestasi sebesar 1, maka *turnover intention* (Y) akan meningkat sebesar 0,720.
- c. Jika terjadi peningkatan promosi sebesar 1, maka *turnover intention* (Y) akan meningkat sebesar 0,018.
- d. Jika terjadi peningkatan promosi sebesar 1, maka *turnover intention* (Y) akan meningkat sebesar 0,98.

## 1. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

### a. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan koefisien variabel bebas mempunyai pengaruh nyata atau tidak terhadap variabel terikat. Keputusan pada uji F dilakukan dengan cara jika (P-Value)  $< 0,05$  artinya variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen. Dan jika (P-Value)  $> 0,05$  artinya variabel independen secara simultan tidak mempengaruhi variabel dependen.

**Tabel 4.34**  
**Uji Simultan (Uji F)**  
**Anova**

Model		F	Sig.
1	Regression	473.280	.000 <sup>b</sup>
	Residual		
	Total		

*Sumber: Hasil Pengelolahan SPSS Ver. 16, Tahun 2020*

Berdasarkan tabel 4.34 diatas maka dapat dilihat bahwa nilai signifikan sebesar  $0.000 < 0,05$  artinya variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen.

### b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y, yaitu apabila variabel X1, X2, X3 benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y. Keputusan pada uji t yaitu jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

**Tabel 4.35**  
**Uji Parsial (t)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.448	.906		-.494	.623
x1	.720	.063	.881	11.479	.000
x2	.118	.141	.138	.532	.667
x3	.098	.078	.074	.124	.217

Sumber: Hasil Pengelolahan SPSS Ver. 16, Tahun 2020

#### 1. Pengaruh prestasi terhadap *turnover intention*

Berdasarkan pada tabel 4.35 diatas diketahui bahwa  $t_{hitung}$  sebesar 11,479 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 0,261 dan signifikansi sebesar 0,000 sehingga diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan signifikansi  $11,479 > 0,261$ , maka prestasi tidak berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap *turnover intention*.

#### 2. Pengaruh promosi terhadap *turnover intention*

Berdasarkan pada tabel 4.75 diatas diketahui bahwa  $t_{hitung}$  0,532 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 0,261 dan signifikansi sebesar 0,667 sehingga diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan signifikansi  $0,532 > 0,261$ , maka promosi tidak berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap *turnover intention*.

#### 3. Pengaruh demosi terhadap *turnover intention*

Berdasarkan pada tabel 4.75 diatas diketahui bahwa  $t_{hitung}$  sebesar 0,1249 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 0,261 dan signifikansi sebesar 0,217 sehingga diperoleh  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan signifikansi  $0,124 < 0,261$ , maka demosi berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap *turnover intention*.

#### c. Koefisien Determinasi

Kegunaan dalam uji koefisien determinasi yaitu untuk mengetahui sebesar apa hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Nilai

koefisien ini yaitu antara 0 dan 1. Jika hasil mendekati angka 1 maka variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

**Tabel 4.36**  
**Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.982 <sup>a</sup>	.964	.962	1.02073

Dilihat pada tabel 4.36 pada tabel model model summary, diketahui besarnya R Square ( $R^2$ ) adalah 0,964. Nilai R Square digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variabel prestasi (X1), promosi (X2), dan demosi (X3) terhadap variabel *turnover intention* (Y) dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) dengan rumus sebagai berikut :

$$KD = R^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,964 \times 100\%$$

$$KD = 96,4\%$$

Artinya variasi dari *turnover intention* mampu dijelaskan sebesar 96,4% oleh prestasi, promosi, dan demosi sedangkan sisanya sebesar 3,6% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **B. Pembahasan Hasil Penelitian**

### **1. Pengaruh Prestasi Terhadap *Turnover Intention***

Dapat dilihat dari analisis uji signifikan parsial (uji t) pada variabel prestasi dapat dilihat  $t_{hitung}$  sebesar 11,479 sedangkan tabel sebesar 0,261 dan signifikansi

sebesar 0,000 sehingga diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan signifikansi  $11,479 > 0,261$ , maka prestasi tidak berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap *turnover intention* pada PTPN III Medan. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh prestasi secara parsial terhadap *turnover intention* pada karyawan PTPN III Medan. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yaitu bahwa variabel prestasi baik itu dari segi kualitas dan kuantitas karyawan harus lebih di tingkatkan lagi.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian terdahulu dengan judul “Pengaruh Penerapan Promosi Jabatan dan Demosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Asindo Makassar’ yang menunjukkan bahwa Terdapat perbedaan yang signifikan antara promosi jabatan dan demosi jabatan terhadap prestasi kerja.

## **2. Pengaruh Promosi Terhadap *Turnover Intention***

Dapat dilihat dari analisis uji signifikan parsial (uji t) pada variabel promosi dapat dilihat bahwa  $t_{hitung}$  0,532 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 0,261 dan signifikansi sebesar 0,667 sehingga diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan signifikansi  $0,532 > 0,261$ , maka promosi tidak berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap *turnover intention* pada PTPN III Medan. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh promosi secara parsial terhadap *turnover intention* pada karyawan PTPN III Medan. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yaitu bahwa variabel promosi baik itu dari segi kedisiplinan dan kecakapan karyawan harus lebih di tingkatkan lagi. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian terdahulu dengan judul “Pengaruh Promosi Jabatan dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Cipta Sarina Vidi’ yang menunjukkan bahwa promosi jabatan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, promosi jabatan dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

### **3. Pengaruh Demosi Terhadap *Turnover Intention***

Dapat dilihat dari analisis uji signifikan parsial (uji t) pada variabel demosi diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 0,1249 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 0,261 dan signifikansi sebesar 0,217 sehingga diperoleh  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan signifikansi  $0,1249 < 0,261$ , maka demosi berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap *turnover intention* pada PTPN III Medan. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh demosi secara parsial terhadap *turnover intention* pada karyawan PTPN III Medan. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yaitu bahwa variabel demosi baik itu dari segi ketidakmampuan dan rasionalisasi karyawan harus lebih di diperhatikan lagi. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian terdahulu dengan judul “Analisis Demosi dan Promosi Karyawan Pada PT. Huabei Petroluen Service Duri’ yang menunjukkan bahwa pelaksanaan demosi belum sesuai dengan peraturan perusahaan, sedangkan pelaksanaan promosi sudah sesuai dengan peraturan perusahaan.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dalam penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Prestasi tidak berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap *turnover intention* pada PTPN III Medan. Dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 11,479 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 0,261 dan signifikansi sebesar 0,000 sehingga diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan signifikansi  $11,479 > 0,261$ .
2. Promosi tidak berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap *turnover intention* pada PTPN III Medan. Dengan nilai bahwa  $t_{hitung}$  0,532 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 0,261 dan signifikansi sebesar 0,667 sehingga diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan signifikansi  $0,532 > 0,261$ .
3. Demosi berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap *turnover intention* pada PTPN III Medan. Dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,1249 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 0,261 dan signifikansi sebesar 0,217 sehingga diperoleh  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan signifikansi  $0,1249 < 0,261$

#### B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian adalah sebagai berikut ini:

1. Bagi PT. Perkebunan Nusantara III Medan (Persero)
  - a. Disarankan bagi perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik dan disarankan perusahaan untuk memperhatikan karyawan yang tidak mampu dalam mengerjakan.
  - b. pekerjaan yang di bebaskan serta perusahaan untuk selalu melakukan penilaian terhadap karyawan atas prestasi yang dimiliki karyawan agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan lebih baik lagi.
  - c. Disarankan bagi perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang menjadikan promosi tidak hanya dapat dilihat dari prestasi tinggi, serta disarankan bagi perusahaan untuk selalu memperhatikan karyawan yang berfikir bahwa promosi tidak hanya dapat dilihat dari tingkat pendidikan saja, melainkan dari kedisiplinan, dan kecakapan karyawan.
  - d. Disarankan bagi perusahaan untuk selalu mempertahankan karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang tinggi dan selalu memberlakukan rotasi secara berkeadilan dan terukur maka diharapkan karyawan memiliki sikap yang lebih professional dan memiliki produktifitas kerja yang tinggi.

2. Bagi Peneliti Yang Akan Datang

Bagi peneliti berikutnya yang akan melakukan penelitian dengan topik pembahasan yang sama, disarankan agar dapat menambahkan variabel lain seperti lingkungan kerja agar dapat memberikan kontribusi untuk PT. Perkebunan Nusantara III Medan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adiman, S. (2018). Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Pengungkapan Modal Intelektual Pada Laporan Tahunan Perusahaan Non Keuangan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, 7(2), 23-34.
- Andani , (2015). *Pengaruh Relationship Marketing Terhadap Loyalitas Yang Dimediasi Kepuasan Mahasiswa STIE Harapan Medan*. Skripsi.
- Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Unpab. *Jepa*, 4(2), 119-132.
- Aspan, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Cara Jitu Memilih Perusahaan*, Isbn 9786028892088, Pustaka Bangsa Press, Jakarta.
- Aspan, H. (2017). *Aspek Hukum Dalam Bisnis: Tinjauan Atas Masalah Perlindungan Hukum Pemegang Saham Minoritas Dan Masalah Penggabungan Perusahaan (Merger)*. Isbn 9786022692362, Halaman Moeka, Jakarta.
- Aspan, H., E.S. Wahyuni, S. Effendy, S. Bahri, M.F. Rambe, Dan F.B. Saksono. (2019). "The Moderating Effect Of Personality On Organizational Citizenship Behavior: The Case Of University Lecturers". *International Journal Of Recent Technology And Engineering (Ijrte)*, Volume 8 No. 2s, Pp. 412-416.
- Caesar, Rosyad. (2017). *Pengaruh Promosi Jabatan Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Cipta Sarina Vidi Universitas Negeri Yogyakarta*. (diakses 6 Desember 2019).
- Ghozali, (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi kelima. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gaol, L. Jimmy Chr, (2014). *Human Capital, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta : PT Grasindo.
- Simanjuntak, Gerry. (2017). *Pengaruh Promosi, Demosi Dan Mutasi Terhadap Produktivitas Kerja Sales Representative Pada PT Tigaraksa Satria TBK Cabang Medan*. <https://repo.pancabudi.ac.id>
- Handoko, T, (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPEE.
- Hasibuan, Malayu, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- ..... (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kadarisman, M, (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Rajawali Press.

- Hariandja, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Grasindo.
- Hidayat, R. (2018). Kemampuan Panel Auto Regressiv Distributed Lag Dalam Memprediksi Fluktuasi Saham Property And Real Estate Indonesia. *Jepa*, 3(2), 133-149.
- Indrawan, M. I., & Se, M. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pt. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan. *Jurnal Ilmiah Integritas*, 1(3).
- Indrawan, M. I. (2019). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1851-1857.
- Kurniadi, Laksono. (2018). *Pengaruh Promosi Jabatan Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Komitmen Sebagai Variabel Intervening Pada Perawat Di RS Panti Hugroho Pakam*. <https://dspace.uui.ac.id> (diakses 25 November 2019).
- Malikhah, I. (2019). Pengaruh Mutu Pelayanan, Pemahaman Sistem Operasional Prosedur Dan Sarana Pendukung Terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi. *Jumant*, 11(1), 67-80.
- Manullang, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Cipta Pustaka
- Mangkunegara,A.A, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Pernada Media Group.
- Manullang dan Manuntun, Pakpahan. (2014). *Metode Penelitian, Konsep Kasus, Dan Aplikasi SPSS, Eview, Amos, dan Lisre*.
- Mobley, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perusahaan*. Jakarta : Salemba Empat.
- Nasution, (2014). *Metode Research*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Payaman.J.Simanjuntak, (2011). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Cetakan Ketiga. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Nasution, A. P. (2018). Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pemerintah Daerah Dilingkungan Kecamatan Datuk Bandar Tanjung Balai. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, 8(2), 15-25.
- Nasution, A. P. (2019). Implementasi E–Budgeting Sebagai Upaya Peningkatan Tranparansi Dan Akuntabilitas Pemerintah Daerah Kota Binjai. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, 9(2), 1-13.
- Novalina, A. (2018). Kemampuan Bi 7-Day Repo Rate (Bi7drr) Dalam Menjaga Stabilitas Ekonomi Indonesia (Pendekatan Transmisi Moneter Jangka Panjang). *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1874-1885.
- Rivai, Veithzal. (20115). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Jakarta : Rajawali Pers.

- Rismayanti, D. Revilla, (2018). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Volume 61.No.2.
- Rusiadi, et al. (2013). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, Dan Ekonomi Pembangunan*. Medan : USU Press.
- ..... dkk, (2014). *Metode Penelitian*. Medan : USU Press.
- Rusiadi, R. (2018). *Pedoman Sentra Jurnal Online*. Jepa, 3(1), 1-10.
- Setiawan, A., Hasibuan, H. A., Siahaan, A. P. U., Indrawan, M. I., Rusiadi, I. F., Wakhyuni, E., ... & Rahayu, S. (2018). Dimensions Of Cultural Intelligence And Technology Skills On Employee Performance. *Int. J. Civ. Eng. Technology*, 9(10), 50-60.
- Setiawan, N. (2018). Peranan Persaingan Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan (Resistensi Terhadap Transformasi Organisasional). *Jumant*, 6(1), 57-63.
- Sutrisno, Edi. (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta : Kencana Perdana Media Group.
- Sinambela, L. Poltak. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat. Jakarta : Bumi Aksara.
- Siregar, Amran. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang : UMM Press.
- Siagian. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto dan Syuhada H. Asrie. (2019), *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia; Pendekatan Administratif Dan Operasional*. Cetakan Pertama. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sastrohadiwiryono, B.S (2012), *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta : PT.Bumi Aksara.
- Sugiono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV Alfabeta.
- Vidya Prisca Alfresia.(2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus Pada PT.Kajima Indonesia)*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Yogyakarta. Repository.telkomuniversitas.ac.id (diakses 20 Januari 2020).
- Wahyuddin F. Rifda. (2018). *Pengaruh Penerapan Promosi Jabatan Dan Demosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Pada PT Asindo Makassar*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Makassar repository.uin-alauddin.ac.id (diakses 25 November 2019).
- Waruwu, A. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Sekretariat Dprd Provinsi Sumatera Utara. *Jumant*, 10(2), 1-14.