

**PENGARUH PROMOSI JABATAN TERHADAP *TURNOVER*
KARYAWAN PT. PESONNA OPTIMA JASA**



Skripsi Oleh :

Sharah Rizqiyyah

(01011381520131)

Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN RISET TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

PALEMBANG

2018

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

JUDUL SKRIPSI

PENGARUH PROMOSI JABATAN TERHADAP *TURNOVER* KARYAWAN

PT. PESONNA OPTIMA JASA

Disusun oleh:

Nama : Sharah Rizqiyah
NIM : 01011381520131
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
BidangKajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam melanjutkan ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal

Ketua



: 5 Desember 2018

Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D
NIP. 195307071979032001

Tanggal

Anggota



: 9 Januari 2019

Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si.
NIP. 196610221992032002

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap *Turnover* Karyawan
PT. Pesonna Optima Jasa

Disusun Oleh :

Nama : Sharah Rizqiyyah

NIM : 01011381520131

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 14 Januari 2019 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Palembang, 15 Januari 2019

Panitia Ujian Komprehensif,

Ketua,

Anggota,

Anggota,



Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D.

NIP. 195307071979032001



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si

NIP. 196610221992032002

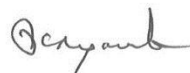


Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.

NIP. 195105121978031002

Mengetahui,

Kepala Jurusan Manajemen



Dr. Zakaria Wahab, M.B.A.

NIP. 19570714198031005

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sharah Rizqiyyah
NIM : 01011381520131
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

PENGARUH PROMOSI JABATAN TERHADAP *TURNOVER* KARYAWAN PT. PESONNA OPTIMA JASA

Pembimbing:

Ketua : Prof. Badia Perizade, M.B.A, Ph.D

Anggota : Dr. Hj. Zunaidah, M.Si

Tanggal Ujian : 14 Januari 2019

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Palembang, Januari 2019

Yang membuat pernyataan,



Sharah Rizqiyyah

NIM. 01011381520131

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis haturkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Shalawat serta salam penulis ucapkan kepada nabi junjungan umat, Nabi Muhammad SAW. Penulisan skripsi ini mengambil Judul Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap *Turnover* Karyawan Pada PT. Pesonna Optima Jasa. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya untuk memperoleh gelar Strata 1 (S-1) Ekonomi Manajemen.

Dalam penulisan skripsi ini penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi, terutama kepada kedua orang tua dan keluarga tercinta yang atas dukungan, kasih sayang, pengorbanan juga selalu menyemangati dan mendoakan. Penulis juga ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu, antara lain kepada:

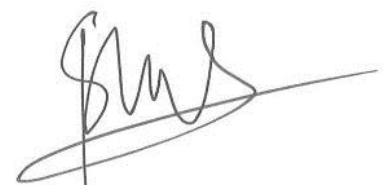
1. Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D dan Dr. Hj. Zunaidah, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah bersedia membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A selaku dosen penguji yang bersedia meluangkan waktunya untuk datang menguji dan memberikan saran dalam perbaikan skripsi.
3. Hj. Noviawaty, S.E., M.M. sebagai dosen pembimbing akademik yang telah memberikan masukan dan arahan selama perkuliahan.
4. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya atas segala ilmu dan dedikasinya selama perkuliahan dan seluruh staf pegawai Fakultas Ekonomi

Universitas Sriwijaya yang telah membantu penulis baik selama masa perkuliahan maupun dalam menyelesaikan skripsi.

5. Orang tua penulis Papa dan Mama yang telah memberikan dukungan, kasih sayang, pengorbanan juga selalu menyemangati dan mendoakan serta kedua adik penulis (Alsha & Ratu) turut memberikan motivasi untuk penulis.
6. To that goodboy in this town, nothing but thank you.
7. Orang-orang terdekat penulis Shawty (Almh.uti, selly, boneng, syella, sherly), Sambalado (Gaya, tias, pipin, metta, fina, ayu, finka, riqqa, jannah), septa, nisak, mongga yang memberikan banyak hal selama perkuliahan maupun diluar kuliah.
8. Organisasi tercinta HIMAFEK UNSRI PLG dan IMASFEK UNSRI yang sudah menjadi wadah untuk belajar tentang perorganisasian dan banyak hal.
9. Serta teman-teman seperjuangan Fakultas Ekonomi manajemen angkatan 2015.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi penyempurnaan dari skripsi ini. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua, khususnya bagi mahasiswa Manajemen Universitas Sriwijaya.

Palembang, 15 Januari 2019



Sharah Rizqiyah

NIM. 01011381520131

ABSTRAK
PENGARUH PROMOSI JABATAN TERHADAP *TURNOVER* KARYAWAN
PT. PESONNA OPTIMA JASA

Oleh :

Sharah Rizqiyyah; Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D; Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh promosi jabatan terhadap *turnover* karyawan pada PT. Pesonna Optima Jasa. Populasi dalam penelitian adalah seluruh jumlah karyawan pada PT. Pesonna Optima Jasa yang berjumlah 231 orang. Sampel dari populasi digunakan *Stratified Random Sampling* dan dalam penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus slovin, dengan demikian sampel penelitian ini sebanyak 70 orang karyawan pada PT. Pesonna Optima Jasa. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner dan teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier sederhana. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh secara negatif signifikan terhadap *turnover* karyawan PT. Pesonna Optima Jasa. Saran yang dapat diberikan dari penelitian ini adalah agar promosi jabatan di PT. Pesonna Optima Jasa dapat ditingkatkan lagi supaya perusahaan dapat mempertahankan para karyawan untuk terus setia kepada perusahaan agar angka *turnover* karyawan PT. Pesonna Optima Jasa menurun.

Kata kunci : Promosi Jabatan, Turnover

Telah kami setujui untuk ditempatkan pada lembar abstrak

Palembang, 15 Januari 2019

Ketua,



Prof. Badia Perizade, M.B.A, Ph.D
NIP. 195307071979032001

Anggota,



Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si
NIP. 196610221992032002

Mengetahui,
Kepala Jurusan Manajemen



Dr. Zakaria Wahab, M.B.A
NIP. 19570714198031005

ABSTRACT

**INFLUENCE OF POSSIBILITY OF POSITION PROMOTION TO THE TURNOVER
OF EMPLOYEES AT PT. PESONNA OPTIMA JASA**

By :

Sharah Rizqiyyah; Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D; Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si

The research aims to identify and analyse how promotion influence the turnover of employees at PT. Pesonna Optima Jasa. The population in this research was all employees at PT. Pesonna Optima Jasa amount to 231 people. a sample of the population used stratified random sampling and using slovin technique sampling, therefore the sample of this research are 70 employees at PT. Pesonna Optima Jasa. The data used in this study is primary data obtained by distribute questionnaires and method of analysis used simple regression analysis. The results showed that the effect of promotion is significant negative effected to the turnover of the employees at PT. Pesonna Optima Jasa. Suggestions that can be given from this research are so that promotion in PT. Pesonna Optima Services can increase it again so that the company can keep employees loyal to the company so that the turnover rate of PT. Pesonna Optima Services declined.

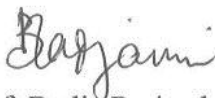
Keyword : Position Promotion, Turnover

Have agreed to be placed on the abstract sheet

Palembang, 15 Januari 2019

Head of Consultant,

Member,

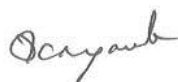


Prof. Badia Perizade, M.B.A, Ph.D
NIP. 195307071979032001



Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si
NIP. 196610221992032002

Acknowledge,
Head of Management Program



Dr. Zakaria Wahab, M.B.A.
NIP. 19570714198031005

MOTO DAN PERSEMBAHAN

"The best pleasure in life is doing what people say you cannot do"

"Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai kesanggupannya."

(Surah Al-Baqarah ayat 286)

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

- **Orang tua**
- **Kedua Adikku**
- **Orang – orang terdekat**
- **Rekan-Rekan Seperjuangan**
- **Para Dosen FE Unsri**
- **Almamater**

SURAT PENYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam bahasa Inggris dari mahasiswa:

Nama : Sharah Rizqiyyah
NIM : 01011381520131
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Promosi Jabatan terhadap *Turnover* Karyawan PT. Pesonna Optima Jasa

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses*-nya, dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing Skripsi

Ketua,

Anggota,



Prof. Badia Perizade, M.B.A, Ph.D

NIP. 195307071979032001



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si

NIP. 196610221992032002

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

	Nama	Sharah Rizqiyyah
	Jenis Kelamin	Perempuan
	Tempat, Tanggal Lahir	Lahat, 31 Maret 1998
Agama	Islam	
Status	Belum Menikah	
Alamat	Jalan Veteran Gang Pemuda No. 55 Lahat	
Email	Sharahrizqiyyah31@gmail.com	
Pendidikan Formal :		
Sekolah Dasar (SD)	SDN 11 Lahat (2009)	
Sekolah Menengah Pertama (SMP)	SMP Negeri 5 Lahat (2012)	
Sekolah Menengah Atas (SMA)	SMA Negeri 4 Lahat (2015)	
Strata-1 (S-1)	Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya (2018)	
Pengalaman Non Formal	-	

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	viii
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	ix
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7

BAB II STUDI KEPUSTAKAAN	8
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1 Promosi Jabatan	8
2.1.1.1 Definisi Promosi Jabatan	8
2.1.1.2 Syarat-Syarat Promosi Jabatan	8
2.1.1.3 Dasar-Dasar dan Prosedur Promosi	10
2.1.1.4 Jenis-jenis Promosi Jabatan	13
2.1.1.5 Tujuan Promosi Jabatan.....	14
2.1.2 <i>Turnover</i>	15
2.1.2.1 Definisi <i>Turnover</i>	15
2.1.2.2 Prediktor <i>Turnover</i>	16
2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Turnover</i>	18
2.1.3 Hubungan Promosi Jabatan dengan <i>Turnover</i> Karyawan	19
2.2 Penelitian Terdahulu.....	21
2.3 Kerangka Penelitian.....	24
2.4 Hipotesis Penelitian	24
BAB III METODE PENELITIAN	25
3.1 Ruang Lingkup Penelitian	25
3.2 Rancangan Penelitian	25
3.3 Jenis Data dan Sumber Data.....	25
.....3.3.1 Jenis Data....	25
.....3.3.2 Sumber Data....	26
3.4 Teknik Pengumpulan Data	27
.....3.4.1 Kuesioner....	27

Halaman	
.....	3.4.2 Observasi 27
3.5 Populasi dan Sampel.....	27
3.5.1 Populasi	27
3.5.2 Sampel	28
3.6 Pengukuran Data Variabel.....	29
3.7 Teknik Analisis Data	30
3.7.1 Uji Instrumen Penelitian	30
.....	3.7.1.1 Uji Validitas....30
.....	3.7.1.2 Uji Reliabilitas....31
3.7.2 Uji Statistik.....	31
3.7.2.1 Teknik Analisis Regresi Linear Sederhana.....	31
3.7.2.2 Koefisien Korelasi (r)	32
3.7.2.3 Koefisien Determinan (R^2)	32
3.7.3 Uji Hipotesis	33
3.7.3.1 Uji t.....	33
3.8 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	33
3.8.1 Definisi Operasional.....	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	37
4.1 Gambaran umum Objek Penelitian.....	37
4.1.1 Sejarah Singkat PT. Pesonna Optima Jasa.....	37
4.1.2 Visi dan Misi PT. Pesonna Optima Jasa	38
4.1.3 Struktur Organisasi PT. Pesonna Optima Jasa	39

4.2 Hasil Penelitian.....	40
4.2.1 Deskripsi Profil Responden	40
4.2.1.1 Jenis Kelamin Responden	40
4.2.1.2 Usia Responden.....	40
4.2.1.3 Tingkat Pendidikan Responden.....	41
4.2.1.4 Masa Kerja Responden	42
4.2.2 Hasil Uji Instrumen Penelitian	43
4.2.2.1 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	43
4.2.2.2 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	45
4.2.3. Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian	46
4.2.3.1. Deskripsi Frekuensi Variabel Promosi	
Jabatan (X)	46
4.2.3.2. Deskripsi Frekuensi Variabel <i>Turnover</i> (Y)	53
4.2.4. Hasil Uji Statistik.....	58
4.2.4.1 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana	58
4.2.5. Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r) dan	
Koefisien Determinasi (R^2).....	59
4.2.6. Hasil Uji Hipotesis	60
4.2.6.1 Hasil Uji t	60
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian.....	61

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	65
5.1 Kesimpulan	65
5.2 Saran	65
DAFTAR PUSTAKA	67
DAFTAR LAMPIRAN	69

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data <i>Turnover</i> PT. Pesonna Optima Jasa	2
Tabel 1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Turnover</i> PT. Pesonna Optima Jasa.....	4
Tabel 1.3 <i>Grade Position</i> (Tingkatan) yang dipromosikan	5
Tabel 1.4 Jumlah Karyawan yang di Promosikan.....	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	21
Tabel 3.1 Jumlah Populasi Karyawan PT. Pesonna Optima Jasa.....	28
Tabel 3.2 Jumlah Sample Karyawan PT. Pesonna Optima Jasa	29
Tabel 3.3 Skor Pendapat Responden	30
Tabel 3.4 Interval Koefisien	32
5 Operasionalisasi Variabel	35
1 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden	40
2 Distribusi Frekuensi Usia Responden	41
3 Distribusi Frekuensi Pendidikan Terakhir Responden.....	42
4 Distribusi Frekuensi Masa Kerja Responden	42
5 Hasil Uji Validitas Variabel Promosi Jabatan (X).....	44
5 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Turnover</i> (Y)	44
7 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian.....	45

8 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap	
Variabel Promosi Jabatan (X).....	46
9 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap	
Variabel <i>Turnover</i> (Y).....	53
10 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana	58
11 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r) Koefisien Determinasi (R^2)	59
Tabel 4.12 Hasil Uji t	60

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	24
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	39

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

Lampiran 1 Kuesioner.....	69
Lampiran 2 Hasil Kuesioner	73

Lampiran 3 Hasil SPSS	78
-----------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Didalam organisasi manusia merupakan faktor yang sangat berpengaruh dalam berjalannya proses didalam organisasi tersebut. Dengan adanya perkembangan perekonomian maupun bisnis perusahaan dituntut untuk mengelola lebih baik lagi SDM mereka agar tetap dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya. Alasannya karena sumber daya manusia merupakan aset penting organisasi yang peran dan fungsinya tidak bisa tergantikan oleh sumber daya lainnya. Tanpa pengelolaan SDM yang baik pertumbuhan, kemajuan, dan pencapaian tujuan perusahaan akan sulit dicapai. Sehingga perusahaan wajib mengatur SDM dengan tepat mengingat besarnya peran SDM dalam sebuah perusahaan dan karena SDM yang akan menentukan banyak terkait produktivitas perusahaan.

Mengelola SDM untuk menjadikannya aset yang paling berharga bagi perusahaan bukanlah hal yang datar atau mudah. Sehingga muncul permasalahan yang banyak ditemukan hampir disetiap perusahaan adalah berkaitan dengan *turnover* karyawan di perusahaan. Menurut Harnoto (2002:2), menyatakan *turnover* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover* ini dan diantaranya adalah

keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Ditandai dengan sikap kerja karyawan yang mulai malas-malasan lalu mencari alternatif pekerjaan lain hingga penarikan diri dari organisasi untuk meninggalkan perusahaan, Mueller (2003:2-5).

PT. Pesonna Optima Jasa merupakan anak dari perusahaan PT. Pegadaian (Persero) Area Palembang yang bergerak di bidang Ahli daya/*Out Sourcing* (Keamanan, Kebersihan, Pengemudi), Jasa (Persewaan Kendaraan, Periklanan, Ekspedisi, Travel Biro, dan lain-lain), Perdagangan (Komputer, ATK, *Meuble*, Emas, Konveksi, *Souvenir*, Peralatan Keamanan dan lain-lain), Properti dan Pembangunan (*General Contractor*, Kontruksi dan Pengembangan/*Developer*, dan lain-lain).

Berdasarkan wawancara pada sejumlah karyawan, ditemukan satu masalah pengelolaan SDM di PT. Pesonna Optima Jasa terkait dengan *turnover*. Berikut ini merupakan jumlah *turnover* karyawan selama tiga tahun terakhir:

Tabel 1.1 Data *Turnover* PT. Pesonna Optima Jasa

Tahun	Jumlah Seluruh Karyawan	Jumlah Karyawan Keluar	Persentase (%)
2015	220	14	6,36
2016	227	19	8,37
2017	231	26	11,25

Sumber: PT. Pesonna Optima Jasa

Dari angka jumlah karyawan keluar di PT. Pesonna Optima Jasa tahun 2015-2017 terbilang tinggi karena jika persentase *turnover* mencapai lebih dari 10% maka dapat dikatakan mempunyai *turnover* yang cukup tinggi karena Menurut Gillies (dalam Budiyono, 2014:640) bahwa *turnover* dikatakan normal

apabila berkisar antara 5–10% per tahun dan dikatakan tinggi apabila *turnover* lebih dari 10% pertahun.

Angka *turnover* yang dapat dikatakan cukup tinggi merupakan kasus dimana perusahaan sulit untuk mempertahankan karyawan potensial yang dimiliki perusahaan untuk tetap loyal terhadap perusahaan. Tujuannya adalah untuk mempertahankan karyawan yang dianggap berkualitas dari perusahaan atas kehendak dari karyawan itu sendiri. Berdasarkan sumber pra penelitian yang penulis dapat dari PT. Pesonna Optima Jasa ini banyak karyawan yang keluar beralasan untuk melanjutkan karir mereka di perusahaan lain yang memiliki jaringan lebih besar dan luas yang bertujuan untuk mengembangkan karir yang lebih baik dari sebelumnya. Sebagian besar *turnover* membawa pengaruh negatif terhadap organisasi, *turnover* pada perusahaan akan menimbulkan efek yang tidak bagus atau negatif yaitu munculnya biaya-biaya baru seperti biaya untuk perekrutan, biaya untuk tenaga baru untuk menempati posisi karyawan yang keluar, biaya pelatihan dan biaya-biaya semacamnya.

Variabel yang dapat mempengaruhi *turnover* karyawan memang sangat bervariasi dan sangat mungkin berbeda dari perusahaan satu dan lainnya. Karyawan PT. Pesonna Optima Jasa menyatakan ada beberapa faktor yang sering muncul dan mempengaruhi *turnover* karyawan. Berdasarkan pada wawancara beberapa karyawan, salah satu variabel yang dominan dalam memengaruhi *turnover* di PT. Pesonna Optima Jasa adalah Promosi Jabatan. Berikut ini merupakan data hasil wawancara dari beberapa karyawan pada tanggal 03 September 2018 dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi

turnover adalah karakter individu (minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang didalam situasi kerja seperti absensi yang meningkat, mulai malas kerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, maupun keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan), lingkungan kerja, promosi jabatan dan komitmen organisasi.

Tabel 1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Turnover*

PT. Pesonna Optima Jasa

No	Variabel	Tanggapan
1	Karakter Individu	4
2	Lingkungan Kerja	9
3	Promosi Jabatan	11
4	Komitmen Organisasi	6
	Jumlah	30

Sumber: PT. Pesonna Optima Jasa

Berdasarkan tabel 1.2 satu variabel yang menonjol mempengaruhi *turnover* karyawan PT. Pesonna Optima Jasa Palembang adalah promosi jabatan. Promosi jabatan memiliki peran dalam mempertahankan karyawan pada suatu perusahaan. Menurut Hasibuan, (2014:108) promosi merupakan perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi didalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar.

Syarat yang menjadi pertimbangan diberikan promosi jabatan oleh PT. Pesonna Optima Jasa Palembang yaitu Prestasi kerja yang akan menjadi pertimbangan tersendiri untuk dapat dipromosikan. Syarat yang menjadi pertimbangan selanjutnya yang diberikan promosi jabatan yaitu loyalitas pada PT.

Pesonna Optima Jasa Palembang diantaranya memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Syarat selanjutnya tingkat pendidikan karyawan pada PT. Pesonna Optima Jasa Palembang, karyawan PT. Pesonna Optima Jasa Palembang mempunyai jenjang pendidikan yang bermacam-macam dari SMA sampai S1. Pengalaman karyawan, juga menjadi pertimbangan karyawan perusahaan untuk diberikan promosi jabatan. syarat ini sesuai dengan yang dinyatakan oleh Hasibuan (2014:111).

Berikut ini adalah *Grade Position* (Tingkatan) yang mendapatkan promosi jabatan pada PT. Pesonna Optima Jasa Palembang tahun 2015-2017:

Tabel 1.3 *Grade Position* (Tingkatan) yang Dipromosikan

Tahun	<i>Grade Position</i> (Tingkatan) (orang)		
	I	II	III
2015	7	4	4
2016	5	3	2
2017	2	1	1

Sumber: PT. Pesonna Optima Jasa

Tingkatan di PT. Pesonna Optima Jasa mempunyai 3 tingkatan yaitu tingkat I tingkat pendidikannya SMA sedangkan tingkat II tingkat pendidikannya D3 dan tingkat III tingkat pendidikannya S1, berdasarkan tabel 1.3 tingkat pendidikan SMA-S1 tetap mengalami penurunan 3 tahun terakhir. Di bawah ini adalah jumlah karyawan PT. Pesonna Optima Jasa yang mendapatkan promosi jabatan selama tiga tahun terakhir:

Tabel 1.4 Jumlah Karyawan yang di Promosikan PT. Pesonna Optima Jasa

Tahun	Jumlah Seluruh Karyawan	Jumlah Karyawan yang dipromosikan	Persentase (%)
2015	220	15	6,8
2016	227	10	4,4
2017	231	4	1,7

Sumber: PT. Pesonna Optima Jasa

Promosi jabatan PT. Pesonna Optima Jasa terus menurun tiga tahun terakhir. Makin kecil angka karyawan yang dipromosikan maka akan semakin kecil peluang karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan dengan begitu kepuasan kerja karyawan tidak terpenuhi tentunya akan mempengaruhi tingkat *turnover* menurut Mobley (2011:121) oleh karena itu promosi jabatan PT. Pesonna Optima Jasa belum optimal karena perusahaan tidak memperhatikan tingkat pendidikan karyawan dengan tingkat pendidikan SMA, D3, maupun S1.

Berdasarkan latar belakang, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Promosi jabatan terhadap *Turnover* Karyawan PT.Pesonna Optima Jasa**".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah: Bagaimana pengaruh promosi jabatan terhadap *turnover* karyawan PT. Pesonna Optima Jasa?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana promosi jabatan berpengaruh terhadap *turnover* karyawan PT. Pesonna Optima Jasa

1.4 Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Secara teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan salah satu referensi atau masukan kajian teoritis tentang promosi jabatan dan *turnover* dan menambah kajian ilmu manajemen sumber daya manusia untuk mengetahui pengaruh dari promosi jabatan terhadap *turnover* karyawan

2. Secara Praktis

Secara praktis, dari hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan dan referensi bagi manajemen PT. Pesonna Optima Jasa saat mengelola sumber daya manusia dalam rangka menurunkan jumlah *turnover* karyawan yang terbilang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alamsyah, Nanang, dkk. 2018. “Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover* Pada Karyawan di PT. Sanjaya Sejahtera”, *Jurnal Industri Kreatif (JIK) Februari 2018 | Vol. 2 | No. 1 | ISSN : 2597-8950*
- Ampomah, Philipina, dan Cudjor, Samuel K. 2015. *The Effect of Employee Turnover on Organizations (Case Study of Electricity Company of Ghana, Cape Coast). Asian Journal of Social Sciences and Management Studies. Vol 2(1):21-24.*
- Anzarullah, Arief. 2014. “Pengaruh Kesempatan Promosi Jabatan Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Gapura Angkasa”, *Skripsi*. Penerbit: Universitas Sriwijaya. Palembang.
- Arikunto, S. 2012. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Budiyono, Sugeng, dkk. 2014. “Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap *Turnover Intention* Perawat melalui Komitmen Organisasional di Rumah Sakit Islam Unisma Malang”, *Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM) Vol 12 No 4.*
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Penerbit: Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hafiz, Jauhari, dkk. 2016. “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Keinginan Berpindah (*Turnover Intention*) (Studi Kasus Pada Karyawan PT. BFI Finance .Tbk Cabang Palembang)”, *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XIII No 2 |103.*

- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF.
- Harnoto. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia (2nd ed.)*. PT. Prenhallindo: Jakarta.
- Hasibuan, M. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Marliza. 2011. “Pengaruh Pelaksanaan Promosi terhadap Intensi Perputaran Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Divisi Regional I Medan”, *Skripsi*. Penerbit: Universitas Medan Area. Medan.
- Mobley, W. H. 2011. *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Terjemahan. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Mueller, John Dwight Kammeyer.2003. *Turnover Processes in a Temporal Context:It's About Time (online)*, (www.emeraldinsight.com, diakses 25 Agustus 2018).
- Munadiah, dkk. 2015. “Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu”, *Jurnal Administrasi Publik Volume 1 Nomor 3*.
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. 2016. *Organizational Behavior*. 13 ThreeEdition, USA: Pearson International Edition, Prentice -Hall.
- Sarwono. 2007.*Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS*,Yogyakarta : Andi Offset
- Sekaran, Uma. 2011. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat
- Septiani, Virgina Maulidiah. 2015. “Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Sulawesi Utara”, *Jurnal EMBA Vol.3 No.3, Hal.992-1002*.
- Siagian, Sondang. 2015. *Manajemen SDM*. Cet 23. Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIEYKPN.
- Sastrohadwiryo, B.S.2005. *Manajemen Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.

Triaryati, Nyoman. 2003. "Pengaruh Adaptasi Kebijakan Mengenai Work Family Issue Terhadap Absen Dan *Turnover*", *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan Vol. 5, No. 1, Maret 2003: 85 - 96*

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap *Turnover* Karyawan

(Studi Kasus PT. Pesonna Optima Jasa)

Palembang, 2018

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara/i Karyawan PT. Pesonna Optima Jasa

di Palembang

Responden yang terhormat,

Saya Sharah Rizqiyah mahasiswi Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Kampus Palembang, ingin mengadakan penelitian mengenai "Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap *Turnover* Karyawan Pada PT. Pesonna Optima Jasa". Responden yang terpilih sebagai objek penelitian ini adalah Bapak/Ibu/Saudara/i yang saat ini menjadi karyawan tetap dan izinkanlah saya untuk memberikan kuesioner yang terlampir. Kuesioner ini dimaksudkan untuk mendapatkan data tentang Promosi Jabatan dan *Turnover*. Saya mengharapkan kerja sama yang baik untuk dapat mengisi kuesioner ini secara lengkap, benar, dan sesuai dengan keadaan sebenarnya. Semua informasi yang diberikan bersifat rahasia dan hanya dipergunakan untuk akademis semata. Terima kasih atas partisipasi Anda dalam penelitian ini.