

**PENGARUH KESEMPATAN PROMOSI DAN BEBAN KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN
PT CIPTA SARINA VIDI YOGYAKARTA**

Dwi Oktaviabri Mardiyanto

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh kesempatan promosi dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Cipta Sarina Vidi Yogyakarta. *Turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deksriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data penelitian yang digunakan yakni dengan pengumpulan data melalui kuesioner. Sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan PT Cipta Sarina Vidi Yogyakarta. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah dengan menggunakan metode *purposive sampling* dengan menggunakan teknik Slovin yang didapat sebanyak 59 karyawan. Pengujian statistik yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, analisis koefisien determinasi (*Adjusted R²*) dan analisis rata-rata hitung. Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial (sendiri) bahwa: (1) Kesempatan promosi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* PT Cipta Sarina Vidi Yogyakarta karena nilai koefisien bernilai negatif (-2,170) dan nilai signifikan $0,034 < 0,05$. (2) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* PT Cipta Sarina Vidi Yogyakarta, hal ini dibuktikan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $9,867 > 2,003$ dan nilai signifikansi $0,000$, atau $0,000 < 0,05$. Kesempatan promosi dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention*, hal ini dapat dilihat dari nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $49,720 > 3,16$. Hasil koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar $0,627$. Hal ini berarti $62,7\%$ *turnover intention* dapat dijelaskan oleh variabel-variabel kesempatan promosi dan beban kerja. Sedangkan sisanya $37,3\%$ variabel *turnover intention* dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Kesempatan Promosi, Beban Kerja, Turnover Intention.*

**THE INFLUENCE OF PROMOTIONAL OPPORTUNITIES AND
WORKLOAD ON EMPLOYEE TURNOVER INTENTION
OF PT CIPTA SARINA VIDI YOGYAKARTA**

Dwi Oktaviabri Mardiyanto

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of promotion opportunities and workload on employee turnover intention at PT Cipta Sarina Vidi Yogyakarta. Turnover intention is an employee's desire to leave the organization voluntarily. This type of research is a descriptive study with a quantitative approach. The research data collection method used is by collecting data through a questionnaire. The sample used is all employees of PT Cipta Sarina Vidi Yogyakarta. The method used in sampling is to use purposive sampling method using the Slovin technique obtained as many as 59 employees. The statistical tests used in this study are validity test analysis, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression analysis, t test, F test, analysis of the coefficient of determination (Adjusted R ²) and analysis of average arithmetic. . The results of this study indicate that: (1) Promotion opportunities have a partially negative and significant effect on the turnover intention of PT Cipta Sarina Vidi Yogyakarta because the coefficient value is negative (-2.170) and the significant value is 0.034 <0.05. (2) Workload has a positive and significant effect on the turnover intention of PT Cipta Sarina Vidi Yogyakarta, this is evidenced by $t_{count} > t_{table}$ or $9.867 > 2.003$ and a significance value of 0.000, or $0.000 < 0.05$. Promotion opportunities and workload simultaneously affect turnover intention, this can be seen from the value of $F_{count} > F_{table}$, which is $49.720 > 3.16$. The results of the coefficient of determination obtained an Adjusted R Square value of 0.627. This means that 62.7% of turnover intention can be explained by the variables of promotional opportunities and workload. While the remaining 37.3% of turnover intention can be explained by other variables not examined in this study.

Keywords: *Promotion Opportunities, Workload, Turnover Intention.*