

## PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN HOTEL *KING'S GARDEN* KOTA BIMA

Mariana, Sulaimiah, Embun Suryani

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Mataram

Email: [marianapartii3965@gmail.com](mailto:marianapartii3965@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention pada Hotel *King's Garden* Kota Bima. Jenis penelitian ini adalah metode asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data yaitu melalui metode sensus dengan menggunakan data primer yang dikumpulkan langsung dari responden melalui kuisioner. Jumlah responden sebanyak 40 orang. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda (SPSS versi 22), Uji t, Uji F dan Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Untuk menurunkan tingkat turnover intention yang cukup tinggi pada Hotel *King's Garden* Kota Bima, yaitu dengan cara memberikan tingkat kepuasan kerja yang sesuai dengan pekerjaan dan gaji karyawan serta meningkatkan komitmen organisasi karyawan.

Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada Hotel *King's Garden*, yang artinya semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan maka akan menyebabkan keinginan karyawan untuk meninggalkan Hotel *King's Garden* semakin tinggi. Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada Hotel *King's Garden*, yang artinya semakin rendah komitmen organisasi karyawan maka akan menyebabkan keinginan karyawan untuk meninggalkan Hotel *King's Garden* semakin tinggi.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, *Turnover Intention*

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the effect of job satisfaction and organizational commitment on turnover intention at Hotel King's Garden Bima City. This type of research is causal associative method with a quantitative approach. The method of data collection is through a census method using primary data collected directly from respondents through questionnaires. The number of respondents as many as 40 people. The analytical tool used is multiple linear regression (SPSS version 22), t Test, F Test and Determination Coefficient Test ( $R^2$ ).*

*The results of this study indicate that job satisfaction and organizational commitment partially have a negative and significant effect on turnover intention. To reduce the level of turnover intention which is quite high at Hotel King's Garden Bima City, namely by providing a level of job satisfaction that is in accordance with the work and salaries of employees and increasing employee organizational commitment. Job satisfaction has a negative and significant effect on turnover intention on the King's Garden Hotel, which means that the lower the level of work loss felt by employees, the higher the employee's desire to leave the King's Garden Hotel. Turnover intention at the King's Garden Hotel, which means that the lower the employee's organizational commitment, the higher the employee's desire to leave the King's Garden Hotel.*

*Keywords: Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai arti penting karena manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi. Manusia dalam organisasi berperan sebagai penentu, pelaku, dan perencanaan dalam mencapai tujuan perusahaan sekaligus menentukan maju dan mundurnya perusahaan (Hasibuan, 2012). Dengan seiringnya waktu, sumber daya manusia sangat penting dalam organisasi yang sedang berjalan dengan baik. Jika tanpa adanya SDM, kualitas terhadap organisasi itu tidak akan membaik, karena akan sulit berjalan saat sumber daya yang lain tidak terpenuhi. Dalam perkembangan organisasi sampai hari ini, setiap perusahaan menemukan masalah baru di dalam hal perputaran karyawan. Salah satu bentuk perilaku karyawan adalah keinginan berpindah (*Turnover Intention*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. *Turnover* karyawan dapat mempengaruhi aktivitas kerja perusahaan dan prestasi karyawan secara keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan harus menghindari adanya peningkatan aktivitas *turnover intention* dengan mempertimbangkan kelangsungan operasional perusahaan.

Menurut Bluedorn (2001) *turnover intention* adalah kecenderungan sikap atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya. Menurut Chen dan Francesco (2000) indikator untuk mengukur *turnover intention* terdiri atas: pikiran untuk keluar, keinginan mencari pekerjaan lain dan keinginan untuk meninggalkan organisasi. Menurut Mobley (1986) faktor yang mempengaruhi *turnover intention* diantaranya: faktor individual, kepuasan kerja, komitmen organisasional. Pada penelitian ini, peneliti tertarik untuk meneliti faktor kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.

Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan Kerja juga bisa diartikan rasa senang atau tidak senang seorang karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Perasaan tersebut mampu mempengaruhi bagaimana karyawan tersebut bekerja. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan cenderung meningkatkan kinerjanya baik dari ukuran kuantitas dan kualitas (Pramitha dkk., 2012). Kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka membuat karyawan

lebih produktif dan menurunkan potensi terjadinya pemecatan terhadap karyawan. Selain itu karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih setia kepada perusahaan dalam jangka waktu yang lama. Sebaliknya karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan mereka akan berkeinginan keluar dari perusahaan (*Turnover Intention*) dan mencari pekerjaan lain. Menurut pandangan (Sunuharjo *et al.*, 2016) kepuasan kerja diukur dengan menggunakan enam indikator yaitu: pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja serta kondisi kerja. Pada penelitian ini ditemukan beberapa kasus adanya ketidakpuasan karyawan. Ada karyawan yang menyatakan bahwa timbal balik yang sepadan dengan apa yang mereka kerjakan tidak seimbang dengan apa yang mereka dapatkan. Mereka mengatakan pekerjaan yang sama bisa memperoleh gaji lebih tinggi dibandingkan tempat bekerja saat ini. Indikator yang dianalisis untuk menguji *turnover intention* adalah kepuasan terhadap gaji.

Menurut Sianivar dan Haryanti (2014) komitmen organisasional adalah perasaan dan sikap karyawan terhadap organisasinya dan memiliki bentuk nyata berupa keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi, serta dengan sepenuh hati menerima tujuan perusahaan dan memberikan kontribusi yang terbaik bagi kemajuan perusahaan. Menurut Lincoln dan Bashaw (dalam Sopiah, 2008) komitmen organisasi memiliki tiga indikator yaitu: kemauan karyawan, kesetiaan karyawan, kebanggaan karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Wijayanto (2007) menjelaskan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi komitmen karyawan pada organisasi maka niat karyawan untuk meninggalkan organisasi akan rendah.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa untuk mengurangi *turnover intention* karyawan, perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan dan menciptakan rasa komitmen organisasi. Diperoleh informasi bahwa fenomena mengenai *turnover* karyawan kerap terjadi yaitu sejumlah karyawan memilih keluar dari organisasi yang selama ini tempat mereka bernaung. Berikut persentase *turnover* karyawan Hotel King's Garden pada tahun 2019-2021.

**Tabel 1. Data turnover karyawan Hotel King's Garden Kota Bima**

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Yang Keluar	Jumlah karyawan yang masuk	Persentase Karyawan yang Keluar
2019	57	12	4	21,05 %
2020	49	15	6	30,61 %
2021	40	18	18	45 %

*Sumber: Department Hrd Hotel King's Garden Kota Bima*

Berdasarkan data di atas terlihat tingkat *turnover* karyawan yang cukup tinggi dan mengalami peningkatan setiap tahunnya, seperti yang terlihat pada tabel 1. *turnover* karyawan yang terjadi di Hotel *King's Garden* pada tiga tahun terakhir yaitu mencapai 21,05 % pada tahun 2019, 30,61 % pada tahun 2020 dan 45 % pada tahun 2021. *Turnover* yang semakin meningkat dari tahun ke tahun mengindikasikan adanya peningkatan *turnover intention* atau keinginan karyawan untuk keluar dari Hotel *King's Garden*.

Fenomena kepuasan kerja di Hotel *King's Garden* yaitu beberapa karyawan merasa kurang puas dalam pemberian gaji yang adil. Apabila promosi jabatan dirasakan adil maka karyawan akan termotivasi dalam bekerja untuk memperebutkan kekuasaan dalam suatu perusahaan. Selain itu juga karyawan kurang merasa puas dengan kondisi kerja serta rekan kerja yang kurang mendukung. Kondisi ketidakpuasan karyawan apabila tidak mendapat perhatian dari organisasi akan menimbulkan *turnover intention*.

Fenomena lain yang terjadi pada Hotel *King's Garden* adalah komitmen organisasi. Beberapa karyawan dirasakan masih mengabaikan aturan-aturan yang telah dibuat seperti jam istirahat selesai masih saja beberapa karyawan tidak berada diruang kerjanya. Dan beberapa karyawan kurang tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Hal ini mengindikasikan rendahnya komitmen karyawan terhadap perusahaan, dikarenakan karyawan belum memiliki kedekatan secara emosional dengan perusahaan sehingga mereka menganggap keberhasilan perusahaan tidak akan berdampak pada diri mereka. Hal tersebut menyebabkan kurangnya kesadaran dari dalam diri beberapa orang karyawan untuk bekerja secara maksimal.

## Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. *Turnover intention* tinggi pada Hotel *King's Garden* Kota Bima dibuktikan dengan hasil wawancara atau data laporan bahwa tingkat keluar masuk karyawan tinggi secara tahunan.
2. Temuan perbedaan hasil-hasil penelitian sebelumnya sehingga masalah ini menjadi urgensi untuk diteliti kembali.
3. Beberapa karyawan masih merasa kurang puas sesuai harapan berdasarkan wawancara oleh peneliti.

## KAJIAN PUSTAKA

### *Turnover intention*

Menurut Harnoto (2002), *turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Selanjutnya, Bluedorn dalam Widodo (2010) menyatakan bahwa *turnover intention* adalah kecenderungan sikap atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya.

Menurut Robbins (2003), *turnover* dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu:

- 1) *voluntary turnover* yang dapat diartikan sebagai karyawan meninggalkan perusahaan karena alasan sukarela.
- 2) *involuntary turnover* dapat diartikan sebagai karyawan meninggalkan perusahaan karena terpaksa. *Involuntary turnover* diakibatkan oleh tindakan pendisiplinan yang dilakukan oleh perusahaan atau karena *lay off*.

*Turnover intention* yang dibahas dalam penelitian ini adalah dalam konteks model sukarela (*voluntary turnover*).

Mobley (1986) menyebutkan beberapa faktor yang menjadi penyebab keinginan untuk pindah kerja (*turnover intention*) adalah sebagai berikut:

- 1) karakteristik individu
- 2) lingkungan kerja,
- 3) kepuasan kerja
- 4) komitmen organisasi

Menurut Chen dan Francesco (2000) indikator pengukuran *turnover intention* terdiri atas:

- 1) pikiran untuk keluar
- 2) keinginan mencari pekerjaan lain
- 3) keinginan untuk meninggalkan organisasi.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Robbins dan Judge dalam Susanto dan Gunawan (2013) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan yang merupakan dampak/hasil evaluasi dari aspek pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Umar (2013), kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Apabila seseorang bergabung dalam suatu organisasi sebagai seorang pekerja, ia membawa seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja.

Menurut Hasibuan (2000), kepuasan kerja dapat dibedakan menjadi tiga jenis yaitu:

- 1) kepuasan kerja di dalam pekerjaan
- 2) kepuasan kerja di luar pekerjaan
- 3) kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan kepuasan kerja.

Wexley dan Yukl (2005) mengemukakan tiga teori tentang kepuasan kerja, yaitu:

- 1) teori Ketidaksesuaian
- 2) teori Keadilan
- 3) teori Dua Faktor. Kepuasan kerja

menurut Robbins (2003) diukur dengan menggunakan lima indikator:

- 1) kepuasan dengan promosi
- 2) kepuasan dengan rekan kerja
- 3) kepuasan dengan gaji
- 4) kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri
- 5) kepuasan dengan sikap atasan.

### **Komitmen Organisasi**

Greenberg dan Baron (2003) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sejauh mana suatu individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasi dan tidak bersedia untuk meninggalkannya. Menurut Mowday *et. al.* (2009) komitmen organisasi merupakan kekuatan relatif dari identifikasi individu dengan keterlibatan dalam organisasi. Pendapat lain dikemukakan Gibson *et. al.* (2012 : 182), menyatakan komitmen organisasi merupakan sebuah rasa identifikasi, loyalitas, dan keterlibatan yang diungkapkan oleh seorang karyawan terhadap organisasi atau unit organisasi.

Katner dalam (sopiah, 2008) juga mengemukakan tiga bentuk komitmen organisasi, yaitu:

- 1) komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*)
- 2) komitmen terpadu (*cohesion commitment*)
- 3) komitmen terkontrol (*control commitment*).

Menurut Luthans (2011;148) Komitmen Organisasional diukur dengan menggunakan tiga indikator, antara lain:

- 1) komitmen afektif
- 2) komitmen berkelanjutan
- 3) komitmen normatif.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif kausal serta menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode asosiatif kausal adalah penelitian yang digunakan untuk membuktikan sejauh mana hubungan antara dua variabel atau lebih (Umar, 2014). Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat.

### **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Hotel *King's Garden* Kota Bima beralamat JL. Krantina Gg *King's Garden* Tolotangga Barat, Jatiwangi, Kec. Asakota, Kab. Bima, NTB.

### **Populasi Penelitian**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:115). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan Hotel *King's Garden* yang berjumlah 40 orang.

### **Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah metode sensus. Metode ini digunakan untuk mengkaji seluruh populasi dimana seluruh anggota populasi dijadikan responden dalam penelitian ini.

### Tehnik dan Alat Pengumpulan Data

Tehnik dan alat pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

- 1) wawancara
- 2) angket
- 3) kuesioner

### Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Silaen & Widiyono (2013:213) analisis regresi linier berganda digunakan apabila peneliti bertujuan untuk memprediksi perubahan (naik-turunnya) variabel dependen yang dihubungkan oleh dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor yang dimanipulasi (dinaikturunkan nilainya). Jadi analisis regresi linear berganda dilakukan apabila variabel independennya minimal sebanyak dua variabel. Secara sistematis analisis ini dinyatakan dalam bentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = a - b_1X_1 - b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = *Turnover Intention*  
 X<sub>1</sub> = Kepuasan Kerja  
 X<sub>2</sub> = Komitmen Organisasi  
 a = Konstanta  
 b<sub>1</sub> = Koefisien Regresi Untuk X<sub>1</sub>  
 b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi Untuk X<sub>2</sub>  
 e = Error

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan persamaan di atas, dapat dianalisis beberapa hal antara lain:

1. Nilai konstanta pada persamaan tersebut sebesar 4,284. Ini artinya apabila variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi bernilai 0 atau konstan, maka nilai dari *turnover intention* karyawan pada Hotel *King's Garden* adalah sebesar 4,284
2. Pengaruh kepuasan kerja (X<sub>1</sub>) terhadap *turnover intention* (Y) pada Hotel *King's Garden* diketahui memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0,342. Artinya untuk setiap peningkatan variabel kepuasan kerja sebanyak 1 satuan maka akan menurunkan *turnover intention* karyawan sebesar 0,342 satuan dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.
3. Pengaruh komitmen organisasi (X<sub>2</sub>) terhadap *turnover intention* (Y) pada Hotel *King's Garden* diketahui memiliki nilai koefisien regresi negatif yaitu sebesar -0,216. Artinya untuk setiap peningkatan

variabel komitmen organisasi sebanyak 1 satuan maka akan menurunkan *turnover intention* karyawan sebesar 0,216 satuan dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.

### Hasil Uji T

Model	Coefficients <sup>a</sup>			T	Sig.	
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients			
1	(Constant)	4.284	.236		18.143	.000
	X1	-.342	.135	-.411	-2.525	.016
	X2	-.216	.096	-.368	-2.259	.030

- 1) Kepuasan Kerja (X<sub>1</sub>) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa kepuasan kerja terhadap *turnover intention* memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,016 lebih kecil dari taraf standart signifikansi 0,05 dengan menggunkan tingkat keyakinan 95% atau  $\alpha = 5\%$ . Maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak artinya memiliki pengaruh signifikan. Nilai koefisien

beta kepuasan kerja negative sebesar (-0,342) menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan yang tidak searah dengan *turnover intention* (Y). Sehingga dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Hotel *King's Garden*. Jadi apabila karyawan merasa puas dengan pekerjaannya maka *turnover intention* karyawan akan mengalami penurunan.

- 2) Komitmen Organisasi (X<sub>2</sub>) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa komitmen organisasi terhadap *turnover intention* memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,030 lebih kecil dari taraf standart signifikansi 0,05 dengan menggunkan tingkat keyakinan 95% atau  $\alpha = 5\%$ . Maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak artinya memiliki pengaruh signifikan. Nilai koefisien beta komitmen organisasi negatif sebesar (-0,216) menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai hubungan yang

tidak searah dengan *turnover intention* (Y). Sehingga dapat dinyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Hotel *King's Garden*. Jadi apabila karyawan memiliki komitmen yang tinggi dengan pekerjaannya maka *turnover intention* karyawan akan mengalami penurunan.

## Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.054	2	1.527	20.162	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2.803	37	.076		
	Total	5.857	39			

Berdasarkan perhitungan diatas, diketahui nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$   $20,162 > 3,25$  dan tingkat signifikansi lebih kecil dari standar signifikansi  $0,000 < 0,005$ . Artinya, penelitian ini dengan variable kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada Hotel *King's Garden* dikatakan layak dan hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dapat dikatakan memenuhi asumsi kelayakan sebuah model penelitian dengan data penelitian yang dianalisis.

## Hasil Uji R<sup>2</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.722 <sup>a</sup>	.521	.496	.27522

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai R square sebesar 0,521 atau 52,1%, nilai tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variable kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan Hotel *King's Garden* adalah sebesar 52,1%, Sedangkan sisanya  $(100\% - 52,1\%) = 47,9\%$  dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel penelitian yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini, seperti lingkungan kerja, budaya organisasi dan karakteristik individu.

## Pembahasan

### 1) Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Meningkatnya kepuasan kerja karyawan dapat menurunkan *turnover*

*intention* atau keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan karena apabila faktor-faktor penunjang kepuasan kerja (pekerjaan yang menyenangkan, gaji yang didapatkan dirasa cukup dan adil, adanya peluang peningkatan jabatan melalui kegiatan promosi jabatan yang dilakukan perusahaan, hubungan dengan atasan maupun rekan kerja baik) sudah terpenuhi dengan baik maka karyawan akan merasa puas dan cenderung untuk tetap bertahan di perusahaan.

Hal tersebut dibuktikan dengan hasil pengujian dimana diperoleh nilai koefisien regresi kepuasan kerja terhadap *turnover intention* yang negatif yaitu sebesar (-0,342) dengan tingkat signifikansi dibawah 0.05 yaitu sebesar 0,016, yang dapat diartikan bahwa kepuasan kerja dan *turnover intention* memiliki hubungan yang signifikan dan negatif atau tidak searah seperti yang dijabarkan di atas apabila kepuasan kerja meningkat maka akan menurunkan *turnover intention* atau keinginan karyawan untuk meninggalkan Hotel *King's Garden* dan begitu juga sebaliknya apabila kepuasan kerja menurun maka akan meningkatkan *turnover intention* atau keinginan karyawan meninggalkan Hotel *King's Garden*.

Berdasarkan skor rata-rata jawaban responden yaitu 2,44 diketahui bahwa kepuasan kerja di Hotel *King's Garden* Kota Bima dikategorikan cukup puas. Tidak puasnya karyawan di Hotel *King's Garden* Kota Bima disebabkan oleh beberapa hal seperti pekerjaan, tanggung jawab, keberhasilan, pemberian gaji yang sering tidak tepat waktu, gaji tidak lebih besar dari pesaing, usaha tidak sebanding dengan gaji, kurangnya motivasi dari manajer, tidak adanya dukungan dari manajer, manajer kurang mendengarkan bawahannya, bekerja dengan teman yang tidak bertanggung jawab, kurang menikmati pekerjaan dengan teman sekerja, kurangnya dukungan dari teman sekerja, promosi jabatan yang diberikan masih kurang baik, kurangnya kesempatan untuk naik jabatan, serta kurangnya intensitas pemberlakuan promosi. Item pernyataan promosi

jabatan yang diberikan memiliki rata-rata skor terbesar yaitu sebesar 2,60, yang artinya bahwa karyawan merasa cukup puas bekerja di Hotel *King's Garden*.

Sedangkan pada item pernyataan besarnya usaha sebanding dengan gaji mendapatkan rata-rata skor terendah yaitu sebesar 2,23, yang artinya bahwa pemberian gaji masih kurang optimal, padahal perusahaan pesaing memberikan gaji yang lebih sehingga menyebabkan karyawan berkeinginan untuk keluar dari Hotel *King's Garden* didominasi oleh item pertanyaan tersebut. Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan beberapa orang karyawan Hotel *King's Garden* tidak puasnya karyawan dalam bekerja disebabkan oleh pekerjaan karyawan yang tidak bervariasi atau selalu melakukan rutinitas pekerjaan yang sama setiap harinya.

Hal ini menguatkan teori Robbins (2003) yang menyatakan bahwa karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka untuk belajar hal-hal baru dalam pekerjaan, maka kesenangan dan kepuasan karyawan dapat tercipta, sehingga dapat menurunkan *turnover intention* karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sari (2014). Dalam penelitiannya dibuktikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin rendah tingkat *turnover intention*. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan di perusahaan. Sedangkan Karyawan yang merasa kurang puas dengan pekerjaannya akan memilih keluar dari perusahaan. Hasil penelitian ini juga relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sahnun (2015) yang mampu membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

## 2) Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*

Meningkatnya komitmen organisasi karyawan dapat menurunkan *turnover intention* atau keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Apabila seorang karyawan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan yang ditandai dengan adanya kedekatan emosional karyawan dengan perusahaan dimana karyawan merasa bahwa masalah yang dialami perusahaan merupakan masalahnya juga dan keberhasilan perusahaan adalah hasil dari kerja keras dan kontribusinya terhadap perusahaan sehingga karyawan memiliki motivasi dan semangat dalam bekerja untuk memajukan perusahaan. Selain itu loyalitas karyawan juga tergambar dari kebanggaan yang dirasakan karyawan dengan menjadi bagian dari perusahaan. Apabila hal tersebut sudah dirasakan oleh seorang karyawan yang artinya karyawan tersebut memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan tempatnya bekerja maka dia akan tetap mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan dan tentu saja tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan atau melakukan *turnover intention*.

Hal tersebut dibuktikan dengan hasil pengujian dimana diperoleh nilai koefisien regresi komitmen organisasi terhadap *turnover intention* yang negatif yaitu sebesar (-0,216) dengan tingkat signifikansi dibawah 0,05 yaitu sebesar 0,030 yang dapat diartikan bahwa komitmen organisasi dan *turnover intention* memiliki hubungan yang signifikan dan negatif atau tidak searah seperti yang dijabarkan di atas apabila komitmen organisasi meningkat maka akan menurunkan *turnover intention* atau keinginan karyawan meninggalkan Hotel *King's Garden* dan begitu juga sebaliknya apabila komitmen organisasi menurun maka akan meningkatkan *turnover intention* atau keinginan karyawan meninggalkan Hotel *King's Garden*.

Berdasarkan skor rata-rata jawaban responden yaitu 2,18 diketahui bahwa komitmen organisasi di Hotel *King's Garden* Kota Bima dikategorikan cukup tinggi. Rendahnya

komitmen organisasi di Hotel *King's Garden* Kota Bima disebabkan oleh beberapa hal seperti kurangnya rasa menjadi bagian dari perusahaan, rasa perhatian karyawan pada perusahaan, kurangnya ikatan emosional karyawan dengan perusahaan, karyawan merasa tidak rugi akan biaya dan waktu apabila meninggalkan perusahaan, kurangnya rasa tanggung jawab karyawan serta kurangnya kesetiaan karyawan dalam organisasi. Item pernyataan memiliki rasa tanggung jawab untuk tetap bertahan dalam organisasi memiliki rata-rata skor terbesar yaitu sebesar 2,38, yang artinya bahwa karyawan memiliki komitmen untuk bekerja di Hotel *King's Garden* karena adanya rasa tanggung jawab untuk tetap bertahan dalam Hotel *King's Garden*. Sedangkan pada item pernyataan merasa mempunyai ikatan emosional dengan perusahaan mendapatkan rata-rata skor terendah yaitu sebesar 1,98, yang artinya kurangnya rasa ikatan emosional dengan perusahaan yang menyebabkan mereka berkeinginan untuk keluar dari Hotel *King's Garden*.

Hal ini menguatkan teori Luthans (2006) mengatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi komitmen organisasi karyawan maka keinginan karyawan tersebut untuk keluar akan cenderung rendah, dan apabila semakin rendah komitmen organisasi karyawan maka keinginan karyawan tersebut untuk keluar akan cenderung tinggi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Iksan (2015) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan maka akan menurunkan perilaku *turnover intention* dari karyawan. Hasil penelitian ini juga relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari (2014) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi tingkat komitmen organisasi karyawan maka

akan menurunkan tingkat *turnover intention*.

Berdasarkan hasil pembahasan di atas maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada Hotel *King's Garden*, yang artinya semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan maka akan menyebabkan keinginan karyawan untuk meninggalkan Hotel *King's Garden* semakin tinggi.
- 2) Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada Hotel *King's Garden*, yang artinya semakin rendah Komitmen organisasi karyawan maka akan menyebabkan keinginan karyawan untuk meninggalkan Hotel *King's Garden* semakin tinggi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bluedorn, C. 2001. The impact of various factors on the personality, job satisfaction and Turnover Intentions of professional accountants. *Managerial Auditing Journal*.
- Chen, Z. X., dan Francesco, A. M. 2000. Employee demography, organizational commitment and turnover intentions in China: Do cultural differences matter? *Human Relations*.
- Gibson et. al. 2012. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Genteng Massokka Kebumen, Jawa Tengah*. (Skripsi Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta).
- Greenberg & Baron. 2003. *Manajemen SDM cetakan 1*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Harnoto. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan, M. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. BUMI AKSARA.
- Hasibuan, H.M.S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Iksan, M. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention: Studi Kasus pada*



- karyawan The Media Hotel and Towers. Uin Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Luthans, F. 2011. *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach. 12<sup>th</sup> Edition*. New York: McGraw-Hill.
- Mobley W.H, dkk. 1986. *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Alih Bahasa: Nurul Imam. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. 2009. *Employee-Organization Linkages*. Texas. South-Western Cengage Learning.
- Pramitha dkk. 2012. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Di PT. Mirota Kampus Yogyakarta*. (Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta).
- Robbins, S. P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Sahnun. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention Karyawan pada Sekolah Tinggi Kesehatan (STIKES) Mataram*. (Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mataram).
- Sari, R. N. 2014. *Pengaruh kepuasan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi Turnover Intention Karyawan pada Hotel Ibis Yogyakarta*. (Universitas Negeri Yogyakarta).
- Sianivar & Haryanti. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Melalui Turnover Intention Perawat Pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru*. *JOM Fekon*, Vol. 4 No. 1
- Silaen, S. & Widiyono. 2013. *Metodologi Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Jakarta: IN Media.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sunuharjo, B. S., Ruhana, I., Administrasi, F. I., dan Brawijaya, U. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT)*.
- Susanto, Eddy M dan Carin Gunawan. *"Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intention"*. 2013.
- Umar, Husein. *"Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan"*, Rajawali Pers, Jakarta 2013.
- Umar, H. 2014. *Metode untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Wexley & Yukl. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Widodo, B. 2010. *Robotika: Teori + Implementasi*. Yogyakarta. Andi.
- Wijayanto, D. W. 2007. *Hubungan Komitmen Organisasional Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. BMB Ekspor Yogyakarta*. Skripsi. Universitas Kristen Duta Wacana.