

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
PADA KARYAWAN HOTEL MUTIARA MERDEKA
PEKANBARU**

Oleh :

Annisa Noviani Rachmah

Pembimbing : Machasin dan Kurniawaty Fitri

Faculty Of Economic Riau University, Pekanbaru, Indonesia

Email : annisanrj@yahoo.co.id

*Influence Of Organizational Commitment, Satisfaction Of Job And
Organizational Culture To Turnover Intention Employees
At Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru*

ABSTRACT

The research aims to examine the influence organizational commitment, satisfaction of job and organizational culture to turnover intention employees At Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru. This Research Obyek is employees at Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru. As for becoming population in this research Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru which is amount 130 people. While method intake of sample conducted by using formula of Slovin so that the amount of sample obtained by counted 98 people. In analyse data to data which have been got, writer use method equation of doubled linear regression, by using program of SPSS (Statistical Product and Service Solution). From result of examination which have been conducted, test of regression by simultan (uji-F) and by parsial (uji-T) indicated that correctness of commitment organizational, satisfaction of work, and organization culture have an effect on to intention turnover at Mutiara Merdeka Hotel Pekanbaru, organizational commitment have an effect on to intention turnover at Mutiara Merdeka Hotel Pekanbaru, satisfaction of work have an effect on to intention turnover at Mutiara Merdeka Hotel Pekanbaru, cultural of organization have an effect on to intention turnover at Mutiara Merdeka Hotel Pekanbaru.

Keywords: Commitment, Satisfaction, Culture, and Turnover Intention

PENDAHULUAN

Perpindahan karyawan (*employee turnover*) adalah suatu fenomena yang sering terjadi dalam suatu perusahaan. *Turnover* dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi. *Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi suatu organisasi

berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah (*turnover intentions*) mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. *Turnover* dapat berupa

pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi.

Saat ini tingginya tingkat *turnover intentions* telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan dan menjadi salah satu hal penting yang harus menjadi perhatian perusahaan. Karena bukan hal mudah bagi perusahaan untuk meminimalisir tingkat *turnover intentions* yang terus meningkat dari waktu ke waktu. Keluar masuknya karyawan dari perusahaan adalah suatu fenomena penting dalam kehidupan perusahaan. Ada kalanya pergantian karyawan berdampak positif. Namun, sebagian besar pergantian karyawan membawa pengaruh negatif terhadap perusahaan, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang.

Banyak perusahaan yang mengalami *turnover intentions*, hal ini juga dialami oleh Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru yang berlokasi di Jl. Yos Sudarso Pekanbaru. Hotel yang berdiri pada tahun 1989 ini merupakan salah satu hotel tertua di Pekanbaru. Namun, perusahaan yang bergerak di bidang jasa ini selalu memperbaiki diri baik dalam hal fasilitas maupun dalam hal pengadaan sumber daya manusia. Karena hal tersebut merupakan faktor utama dalam mendukung pengembangan dan kemajuan usaha perhotelan ini. Tidak dipungkiri setiap perusahaan selalu menghadapi masalah tingginya tingkat *turnover intentions*.

Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan selalu melakukan pergantian karyawan baru baik itu dikarenakan ketidakpuasan

karyawan dalam hal penempatan kerja yang tidak sesuai dengan keahlian maupun pencapaian target yang tidak sesuai.

Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover* cukup kompleks dan saling berkaitan satu sama lain. Hasibuan (2007:211) menyatakan bahwa sesungguhnya ada sejumlah alasan tersembunyi pada setiap karyawan yang ingin pindah kerja, diantaranya adalah rendahnya komitmen atau kesetiaan pada perusahaan. Komitmen organisasional juga mempengaruhi tingkat perputaran pada karyawannya karena komitmen organisasional memberi titik berat secara khusus terhadap kelanjutan faktor komitmen yang menyarankan keputusan untuk tetap atau meninggalkan pekerjaan.

Berdasarkan prasurvey yang dilakukan oleh peneliti, terlihat bahwa hampir sebagian dari karyawan tidak merasakan masalah perusahaan adalah masalah mereka sendiri. Hal seperti ini bisa dikaitkan dengan komitmen karyawan terhadap perusahaan, sehingga jika perusahaan mengalami masalah yang cukup berat, mereka tidak akan terlalu memikirkan masalah tersebut, bahkan tidak akan sungkan untuk meninggalkan pekerjaan mereka.

Selain itu, kepuasan kerja juga termasuk dalam faktor-faktor terjadinya *turnover intention*. Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karena tingkat kepuasan kerja dicapai apabila harapan dan kebutuhan karyawan selaras dengan kenyataan yang dirasakan. Namun sebaliknya ketidakpuasan seorang karyawan melahirkan beberapa perilaku negatif seperti sengaja melakukan kesalahan

kerja, pemogokan, suka membolos, bahkan hingga berhenti bekerja (Chen et.al dalam Iskandar, 2015:2).

Hasil prasurvei kepuasan kerja yang dilakukan peneliti, beberapa karyawan merasa sistem promosi tidak berjalan dengan baik dan supervisi tidak mengayomi bawahan dengan baik. Hal ini tentu saja mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja, sehingga bisa membuat karyawan merasa tidak nyaman dan berfikir mencari pekerjaan lain.

Budaya organisasi juga terkait dengan *turnover intention*. Malik (2014:3) mengatakan bahwa jika karyawan merasa terikat dengan nilai-nilai organisasi berupa budaya organisasi yang ada, maka dia merasa senang dalam bekerja dan mereka akan melakukan tugas dan kewajibannya dengan baik serta mengerjakan secara tulus dan ikhlas, sehingga diharapkan dapat mengurangi dampak terhadap absensi, *turnover* dan keterlambatan bekerja.

Namun, kenyataan yang terjadi pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru total absen dari tahun 2010-2014 mengalami naik turun. Jumlah absen tertinggi terjadi pada tahun 2012 sebanyak 102 kali dan yang terendah terjadi pada tahun 2014 yaitu 38 kali. Bisa dikatakan dengan jumlah absen yang masih tinggi, karyawan masih belum terikat dengan budaya organisasi yang ada.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti ingin menguji beberapa faktor yaitu: komitmen organisasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap *turnover intention*. Oleh karena itu maka penulis mengambil judul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi

terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru”.

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis dapat merumuskan permasalahannya yaitu:

- 1) Seberapa besar pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru?
- 2) Seberapa besar pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru?
- 3) Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru?
- 4) Seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru?

Adapun tujuan dari penelitian adalah:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap *turnover intention*.

TINJAUAN PUSTAKA

Turnover Intentions

Keinginan untuk keluar adalah niat perilaku individu untuk secara sukarela meninggalkan profesi atau

organisasi. Penelitian-penelitian empiris mengenai *intention to quit* karyawan dilakukan sebagai upaya untuk mengidentifikasi sebab-sebab pengunduran diri karyawan. Salah satu dasar pemikiran yang penting mengenai *intention to quit* karyawan adalah bahwa karyawan yang potensial dapat lebih dikembangkan di kemudian hari dan dapat ditingkatkan ke level atau produktivitas yang lebih tinggi dan juga dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap perusahaan. Dengan demikian juga dapat meningkatkan gaji dan penghargaan. Karenanya pengembangan sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting dan merupakan satu mata rantai dengan *intention to quit* karyawan.

Hasrat untuk keluar (*turnover intentions*) mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan (Igbaria dan Guimaraes, 2006:64).

Turnover intentions adalah suatu keinginan maupun tindakan dari karyawan untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan yang lainnya (Arianto, 2006:72).

Variabel *turnover intention* diukur dengan tiga indikator yang menggali informasi mengenai keinginan responden untuk mencari pekerjaan lain. Indikator pengukuran tersebut terdiri atas:

1. *Intention to quit* (niat untuk keluar): mencerminkan individu berniat untuk keluar.
2. *Job search* (pencarian pekerjaan): mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain.

3. *Thinking of quit* (memikirkan untuk keluar): mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada dilingkungan pekerjaan (Liden dalam Mas'ud, 2006:314).

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi (Wibowo, 2007:67).

Komitmen organisasional adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya: kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi (Sopiah, 2008:155).

Meyer et.al (dalam Sopiah, 2008:157) menjelaskan enam item yang digunakan untuk mengukur komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*) adalah suatu pendekatan emosional dari individu dalam keterlibatan dengan organisasi, sehingga individu akan merasa dihubungkan dengan organisasi. komitmen afektif berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan karyawan didalam suatu organisasi.
2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) adalah hasrat yang dimiliki oleh

individu untuk bertahan dalam organisasi, sehingga individu merasa membutuhkan untuk dihubungkan dengan organisasi. Komitmen ini didasarkan pada persepsi karyawan tentang kerugian yang dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi.

3. Komitmen normatif (*normative commitment*) adalah suatu perasaan wajib dari individu untuk bertahan dalam organisasi. Normatif merupakan perasaan-perasaan karyawan tentang kewajiban yang harus diberikan organisasi, dan tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.

Kepuasan Kerja

Perusahaan yang siap berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam manajemen yang efektif memerlukan dukungan karyawan yang cakap dan kompeten dibidangnya. Disisi lain pembinaan para karyawan termasuk yang harus diutamakan sebagai aset utama perusahaan dalam hal ini loyalitas karyawan yang berkompeten harus diperhatikan. Salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Robbins & Judge, 2006:189).

Sedangkan indikator yang diungkapkan oleh Luthans (2006:91) adalah:

1. Pekerjaan itu sendiri.
2. Gaji.
3. Kesempatan promosi.
4. Pengawasan.

5. Rekan kerja.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang kuat diakui secara luas disebutkan sebagai alasan suksesnya organisasi, maka budaya organisasi harus diciptakan, dipertahankan dan diperkuat bahkan diubah oleh manajemen, serta diperkenalkan pada karyawan melalui proses sosialisasi agar nilai karyawan dan nilai organisasi dapat bersatu.

Budaya organisasi adalah pola asumsi dasar diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat mereka menyesuaikan diri dengan masalah-masalah eksternal dan integrasi internal-yang telah bekerja cukup baik serta dianggap berharga dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyadari, berpikir dan merasakan hubungan dengan masalah tersebut (Schein *dalam* Luthans, 2006:278).

Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi dalam melaksanakan kinerjanya (Wibowo, 2013:126).

Budaya organisasi adalah sejumlah pemahaman penting seperti norma, nilai, sikap, dan keyakinan yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi (Rivai, 2006:180).

Adapun kegiatan yang dapat dilakukan untuk memperkuat budaya organisasi adalah sebagai berikut:

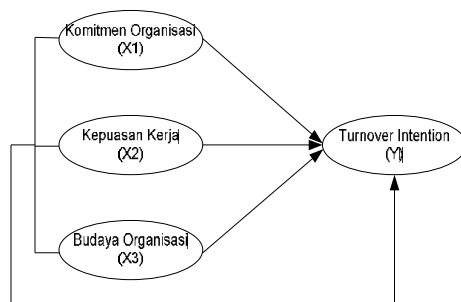
1. Memantapkan nilai-nilai dasar budaya organisasi.

2. Melakukan pembinaan terhadap anggota organisasi.
3. Memberikan contoh atau teladan.
4. Membuat acara-acara rutinitas.
5. Memberikan penilaian dan penghargaan.
6. Tanggap terhadap masalah eksternal dan internal.
7. Koordinasi dan kontrol. (Tika dalam Mulyadi, 2015:7)

Bond (dalam Moeheriono, 2011:253) menunjukkan beberapa indikator budaya organisasi sebagai berikut:

1. *Profesionalisme*
2. Keterbukaan dan keteraturan
3. Ketaatan peraturan

Gambar 1
Model Penelitian



Sumber: Robbins&Judge, 2012 dan Malik, 2014.

Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru.
2. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru.
3. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru.

4. Budaya organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Pekanbaru dengan objek penelitian pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru Jl. Yos Sudarso No. 12A.

Dalam penelitian ini Populasi yang diambil adalah karyawan yang bekerja di Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru yang berjumlah 130 orang. Perhitungan sampel berdasarkan rumus Slovin. Jadi jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 98 orang yang bekerja di Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri dari :

1. Uji validitas
2. Uji reabilitas
3. Uji normalitas
4. *Method of successive internal (MSI)*
5. Uji multikorelasi
6. Uji heterokedastisitas
7. Analisis regresi linier berganda
8. Uji simultan (f)
9. Uji parsial (t)
10. Koefisien determinasi

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sebelum dilakukan pengujian secara statistik terhadap pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam *fit* model (pengujian hipotesis penelitian), terlebih dahulu akan dilakukan pengujian validitas dan realibilitas instrumen dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas Instrument

No	Variabel	Kriteria	Cronbach's Alpha	Ket
1	Turnover Intention	0.6	0.817	Reliabel
2	Komitmen Organisasi	0.6	0.877	Reliabel
3	Kepuasan Kerja	0.6	0.856	Reliabel
4	Kepuasan Kerja	0.6	0.821	Reliabel

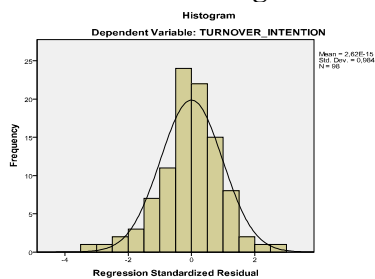
Sumber: Data Olahan SPSS, 2016.

Dari Tabel 1 diatas dapat diketahui nilai reliabilitas seluruh variabel ≥ 0.6 . Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau handal (dapat dipercaya). Dengan Demikian dapat disimpulkan bahwa item-item untuk keempat variabel sudah baik dan layak untuk dilakukan penelitian selanjutnya.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk mengetahui pola distribusi dari suatu data hasil penelitian. Hal ini merupakan salah satu syarat untuk melakukan analisis regresi linear berganda. Uji normalitas dapat dilihat dari kurva *histogram* dan grafik *Normal p-p plot*.

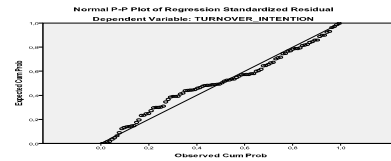
Gambar 2
Kurva Histogram



Sumber: Data Olahan SPSS, 2016.

Berdasarkan gambar 2 diketahui bahwa sebaran data yang menyebar ke semua daerah kurva normal, berbentuk simetris atau lonceng. Maka dapat disimpulkan bahwa data mempunyai distribusi normal.

Gambar 3
Grafik Normal P-P Plot



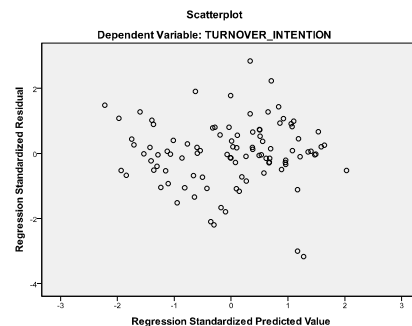
Sumber: Data Olahan SPSS, 2016.

Pada gambar *Normal PP Plot of Regression* diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil penelitian ini telah membuktikan bahwa terdapat adanya tidak heterokedastisitas, sehingga menunjukkan bahwa tidak adanya terjadinya perbedaan antara variasi dari residual *Turnover Intention* karyawan yang di akibatkan oleh variabel penelitian yang mempengaruhinya.

Gambar 4
Scatterplot



Sumber: Data Olahan SPSS, 2016.

Berdasarkan grafik di atas, terlihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat heterokedastisitas.

Uji Multikolerasi

Untuk melihat adanya gejala multikolinearitas dapat dilakukan dengan menguji koefisien korelasi parsial variabel-variabel bebasnya melalui metrik korelasi, bila korelasinya signifikan maka antar variabel bebas tersebut terjadi multikolinearitas.

Dimana VIF = komitmen organisasi (X_1) sebesar 3,047, kepuasan kerja (X_2) sebesar 1,170, dan budaya organisasi (X_3) 3,138. sehingga dapat disimpulkan bahwa ke 3 (tiga) variabel bebas tersebut tidak terdapat multikolinieritas karena nilai VIF lebih kecil dari 10.

Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh faktor-faktor tersebut dapat dilihat dengan menggunakan analisis regresi linear berganda sehingga:

Tabel 2
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a		
Model	t	Sig.
1 (Constant)	,943	,348
Komitmen	3,763	,000
Kepuasan	2,282	,025
Budaya	5,145	,000

a. Dependent Variable: TURNOVER_INTENTION
Sumber: Data Olahan Spss, 2016.

Dari Tabel 2, maka dapat di ketahui persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$\text{Turnover Intention} = 0,175 + 0,319 X_1 + 0,123 X_2 + 0,475 X_3 + e$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 0,175 Artinya adalah apabila komitmen organisasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi diasumsikan nol (0), maka

turnover intention kerja bernilai 0,175.

2. Nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi sebesar 0,319. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan komitmen organisasi sebesar 1 (satu) satuan maka nilai *turnover intention* akan berubah sebesar 0,319 dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0,123. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja sebesar 1 (satu) satuan maka nilai *turnover intention* akan berubah sebesar 0,123 dengan asumsi variabel lain tetap.
4. Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0,475. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja sebesar 1 (satu) satuan maka akan merubah nilai *turnover intention* sebesar 0,475 dengan asumsi variabel lain tetap.
5. Standar error (*e*) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas. Standar error (*e*) mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukan dalam persamaan.

Pembahasan

Komitmen organisasi merupakan suatu faktor yang dapat berhubungan langsung atau pun tidak langsung terhadap *turnover intention* karyawan. Jika komitmen organisasi disuatu perusahaan baik, maka tingkat *turnover intention* karyawan akan menurun.

Dengan dikemukakan hasil penelitian diatas menunjukkan

keterkaitan antara komitmen organisasi dengan *turnover intention*. Komitmen organisasi cenderung akan memberikan pengaruh positif terhadap karyawan dalam berpikir sehingga komitmen organisasi akan dapat mencegah karyawan pergi meninggalkan perusahaan untuk tetap berada dalam posisinya yang aman.

Kepuasan Kerja karyawan pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru masih tergolong cukup baik. Ini dibuktikan dengan rata-rata tanggapan responden terhadap kepuasan kerja hanya sebesar 3,23. Dan dari pengujian yang dilakukan diketahui bahwa hipotesis yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru dapat diterima.

Luthans (2006:91) mengungkapkan bahwa ada hubungan negatif antara kepuasan dan *turnover intention*. Hal-hal tersebut membuktikan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam menekan *turnover intention* karyawan. Secara realita seseorang yang merasakan kepuasan akan merasa nyaman berada di lingkungannya sehingga merasa sulit untuk meninggalkan organisasi.

Budaya organisasi yang ada pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru masih cukup baik. Ini dibuktikan dengan rata-rata tanggapan responden terhadap budaya organisasi sebesar 3,06. Dan dari pengujian yang dilakukan diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru dapat diterima.

Sebuah budaya organisasi yang kuat akan tetap terjaga apabila masing-masing anggota organisasinya tetap konsekuen dengan loyalitas dan komitmennya terhadap organisasi. Budaya organisasi terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap rendahnya niat karyawan untuk berpindah, dimana saat persepsi karyawan terhadap budaya organisasi tinggi, maka *turnover* karyawan rendah.

Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi ada keterkaitan dengan *turnover intention*. Budaya organisasi akan cenderung memberikan pengaruh positif terhadap karyawan dan akan dapat membuat karyawan nyaman dengan lingkungannya bekerja.

Dari hasil pengolahan data kuesioner diketahui F hitung ($86,125$) $>$ F tabel ($2,70$) dengan $Sig.$ ($0,000$) $<$ $0,05$. Artinya adalah bahwa variabel independen (komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan budaya organisasi) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel independen (*turnover intention*).

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bagian ini dapat diambil beberapa kesimpulan, yaitu:

1. Komitmen organisasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru.

2. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru.
3. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru.
4. Budaya organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru.

Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan berdasarkan hasil analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Untuk meminimalkan *Turnover Intention* pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru, Karyawan hendaknya tidak meninggalkan pekerjaan secara fisik serta selalu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan.
2. Untuk memaksimalkan komitmen organisasi pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru, diharapkan pimpinan mampu membuat suatu kebijakan yang akan meningkatkan komitmen yang tinggi pada karyawan yaitu dengan cara mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan, dengan demikian karyawan akan merasa bangga berada pada perusahaan karena terlibat aktif dalam keadaan apapun pada perusahaan, sehingga dapat meningkatkan loyalitas karyawan dalam berkomitmen.
3. Untuk memaksimalkan kepuasan kerja karyawan pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru, diharapkan pimpinan

lebih memberikan perhatian kepada karyawan dan mengawasi bawahannya supaya bekerja dengan baik.

4. Untuk memperbaiki budaya organisasi pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru supaya lebih baik, maka diharapkan kepada pimpinan perusahaan agar setiap karyawan diberikan kebebasan mengembangkan kemampuan masing-masing. Semoga hal ini dapat meningkatkan dan memperbaiki budaya organisasi.
5. Selain itu, disarankan kepada peneliti selanjutnya yang menganalisa *Turnover Intention* karyawan, agar menggunakan variabel bebas yang tidak diteliti oleh penulis dalam penelitian ini serta menggunakan analisis yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianto. 2006. *Manajemen Sun Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Aswad, Choiril Nur. 2011. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Job Insecurity terhadap Turnover Intentions Karyawan di Bintang Mulia Hotel Jember*. Jember: Universitas Jember.
- Aydogdu, Sinem dan Baris Asikgil. 2011. *An Empirical Study of The Relationship Among Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention*.
<http://www.econjournals.com/index.php/irmm/article/view/30>.

- Hanafiah, Mohammad. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan Kerja (*Job Insecurity*) dengan Intensi Pindah Kerja (*Turnover*) pada Karyawan PT. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. *eJurnal Psikologi*, 1 (3):303-312.
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Igbaria dan Guimaraes. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Elek Media.
- Iskandar. 2015. Pengaruh *Organizational Commitment*, *Job Satisfaction* dan *Job Insecurity* pada Perawat Rumah Sakit Ibnu Sina Pekanbaru. Pekanbaru: Universitas Riau.
- Johartono dan Retnaningtyas Widuri. 2013. Analisa Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan Kantor Konsultan Pajak di Surabaya. *Tax & Accounting Review*, 3 (2): 1-13.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Malik, Alfian. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi dan Loyalitas Kerja dengan Intensi *Turnover* pada Karyawan PT.Cipaganti *Heavy Equipment* Samarinda. *eJournal Psikologi*, 2 (1):65-75.
- Martoyo, Susilo. 2006. *Audit Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mas'ud, Fuad. 2006. *Survay Diagnosis Organisasional*. Badan Penerbit Universitas Riau.
- Mathis, Robert L dan Jackson John H. 2006. *Human Resource Management*, alih bahasa. Jakarta: Salemba Empat.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kinerja*, Edisi Revisi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Priyatno, Duwi. 2010. *SPSS: Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Ridlo, Ilham Akhsanu. 2012. *Turnover Karyawan "Kajian Literatur"*. Surabaya: PHMovement Publication. <https://id.scribd.com/doc/78478535/Turn-Over-Karyawan-Kajian-Literatur>.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi* (alih bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- Robbins, S.P dan T.A Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sari, Rindi Nurlaila. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja, Stress Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*

- (Pada Hotel Ibis
Yogyakarta).
<http://eprints.uny.ac.id/15137/1/SKRIPSI.pdf>.
- Siagian, Sondang P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Akasara.
- Sopiah. 2008. Perilaku Organisasional. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Sugiyono. 2006. Statistika untuk Penelitian, Cetakan Ketujuh. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- _____. 2014. Metodologi Penelitian Manajemen. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Suryaman, Vega Wahyu. 2011. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Keinginan Berpindah Kerja Karyawan pada Hotel Santika Premier di Semarang. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Umar, Husein. 2008. Metode Riset Bisnis. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wahyuni et al. 2014. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention* (Keinginan Berpindah) Karyawan pada Perusahaan Jasa Konstruksi. Jurnal Rekayasa Sipil, vol. 8, No. 2, hal 89-95.
- Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- _____. 2013. Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang. Jakarta: Rajawali Pers.
- Witasari, Lia. 2009. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intentions* (Studi Empiris pada Novotel Semarang. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Yuliandri, et al. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap *Turnover Intention* Melalui Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Avila Prima Intra Makmur Banyuwangi. Jember: Universitas Jember.