

PENGARUH STRES KERJA, KOMITMEN ORGANISASIONAL, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*

**Ni Made Tiya Jumani Monica¹
Made Surya Putra²**

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia
e-mail: monicatanati@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk 1) mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*, 2) mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention*, dan 3) mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Penelitian dilakukan pada dua hotel di Desa Mas, Kecamatan Ubud, Kabupaten Gianyar, Bali yaitu Hotel Taman Harum dan Hotel Bali Spirit. Jumlah responden pada penelitian ini sebanyak 83 orang. Pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner yang menggunakan skala *likert* 5 poin untuk mengukur 30 indikator. Teknik analisis data adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hasil yang didapatkan selanjutnya yaitu, komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Penelitian juga mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Kata kunci: stres kerja, komitmen organisasional, kepuasan kerja, *turnover intention*

ABSTRACT

This study aims to 1) determine the effect of work stress on turnover intention, 2) the effect of organizational commitment to turnover intention, and 3) the effect of job satisfaction on turnover intention. The study was conducted at two hotels in the village of Mas, District of Ubud, Gianyar, Bali, Taman Harum and Hotel Bali Spirit. The number of respondents in this study as many as 83 people. Collecting data by questionnaires that use 5-point Likert scale to measure 30 indicators. The data analysis technique is a multiple linear regression analysis. Research shows that job stress positive effect on turnover intention. The results obtained subsequent ie, organizational commitment negatively affect turnover intention. Research also get the results that job satisfaction negatively affect turnover intention.

Keywords: job stress, organizational commitment, job satisfaction, *turnover intention*

PENDAHULUAN

Menurut Wasposito, dkk. (2013), tingginya tingkat *turnover intention* telah menjadi masalah bagi banyak perusahaan, dimana dampak negatif yang dirasakan adalah sulitnya mendapatkan kualitas dan kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi yang telah ditetapkan oleh perusahaan serta dibutuhkan waktu dan biaya dalam merekrut karyawan baru. *Turnover Intention* didefinisikan sebagai kesadaran dalam diri seseorang untuk meninggalkan organisasinya saat ini, atau dengan arti lain bahwa seseorang berusaha untuk mencari kesempatan kerja yang baru (Tett dan Meyer, 1993). Menurut Hassan (2014), keinginan berpindah kerja (*turnover intention*) dapat dipengaruhi oleh stres kerja, komitmen organisasional dan kepuasan kerja.

Ahmad *et al.* (2012) dalam penelitiannya mendapatkan hasil, bahwa karyawan yang mengalami stres kerja tinggi memiliki niat yang tinggi juga untuk berhenti dari pekerjaannya. Menurut Richardson dan Rothstein (2008), stres kerja merupakan suatu keadaan yang mempengaruhi kinerja karyawan, dimana kondisi kerja menyimpang dengan kondisi psikologis individu. Sager (1994) menyatakan bahwa, stres memainkan peran penting dalam banyak perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan (*turnover*) dan sikap (kepuasan kerja dan komitmen organisasional). Stres yang tidak bisa diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan orang berinteraksi secara positif terhadap lingkungannya, baik lingkungan luar maupun lingkungan dalam (Budiyono, 2016).

Jehanzeb *et al.* (2013) dalam studinya menunjukkan adanya hubungan negatif yang kuat antara komitmen organisasional dengan *turnover intention*

karyawan, jadi semakin tinggi tingkat komitmen organisasional pada karyawan maka semakin rendah terjadinya tingkat *turnover intention*. Menurut Porter *et al.* (1974), komitmen organisasional merupakan suatu keyakinan tentang kesediaan karyawan bekerja secara maksimal untuk organisasi. Organisasi membutuhkan karyawan berkomitmen untuk menghadapi kompetisi, karena komitmen organisasional adalah keadaan psikologis yang mengikat karyawan agar tetap berada di dalam organisasi (Jafri, 2010). Menurut Choong *et al.* (2012), karyawan yang berkomitmen untuk organisasi akan memiliki keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut, serta karyawan akan berupaya semaksimal mungkin dalam pekerjaannya.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Riyanto (2008) mendapatkan hasil, bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat menekan timbulnya keinginan keluar karyawan dari pekerjaannya secara signifikan. Hasil yang sama juga ditemukan oleh Ahmad *et al.* (2012) yaitu kepuasan kerja dan *turnover intention* memiliki korelasi yang kuat, dimana kepuasan kerja sangat mempengaruhi *turnover intention*. Glick (1992) mengidentifikasi bahwa kepuasan kerja adalah suatu respon yang efektif oleh individu-individu, yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan mereka saat ini.

Penelitian ini dilakukan pada dua hotel di Desa Mas, Kecamatan Ubud, Kabupaten Gianyar, Provinsi Bali yaitu Hotel Taman Harum dan Hotel Bali Spirit. Hotel Taman Harum dan Hotel Bali Spirit sampai saat ini masih tetap eksis dan bahkan terus melakukan pengembangan pada hotelnya. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti, saat ini Hotel Taman Harum telah membangun restoran baru

yang khusus menyediakan berbagai jenis-jenis pizza. Restoran tersebut berada tepat di depan Hotel Taman Harum. Hotel Bali Spirit saat ini juga telah menambah sepuluh kamar pada hotelnya, sehingga dapat dinyatakan Hotel Taman Harum dan Hotel Bali Spirit masih tetap eksis sampai saat ini, bahkan terus melakukan pengembangan pada hotelnya. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan manajer Hotel Taman Harum dan Hotel Bali Spirit, peneliti mendapatkan permasalahan yang sama terjadi di kedua hotel tersebut, yaitu terjadinya *turnover intention* karyawan yang cukup tinggi. Berikut ini terdapat Tabel 1 yang memaparkan nilai persentase (%) *turnover intention* karyawan Hotel Taman Harum pada tahun 2013-2015.

Tabel 1.
Data Turnover Karyawan Hotel Taman Harum
Periode Tahun 2013 – 2015

| No. | Tahun | Turnover | | | | Jumlah Karyawan | |
|-----|-------|----------|-----|--------|-------|-----------------|------|
| | | Masuk | | Keluar | | Orang | % |
| | | Orang | % | Orang | % | | |
| 1 | 2013 | 3 | 8,6 | 5 | 14,3% | 35 | -5,7 |
| 2 | 2014 | 5 | 15 | 5 | 15% | 33 | 0 |
| 3 | 2015 | 1 | 3 | 6 | 18% | 33 | -15 |

Sumber : HRD Hotel Taman Harum, 2016

Berdasarkan data Tabel 1, terlihat bahwa perubahan terbesar terhadap jumlah karyawan terjadi pada tahun 2015, dimana perubahan jumlah karyawan sebesar 15 persen. *Turnover* tertinggi yang terjadi pada tahun 2015, dikarenakan adanya 6 orang atau sebesar 18 persen karyawan yang keluar dari Hotel Taman Harum. Jumlah tersebut tidak sebanding dengan jumlah karyawan yang masuk yaitu sebanyak 1 orang atau sebesar 3 persen. Menurut *HRD* pada Hotel Taman Harum, penyebab tingginya tingkat *turnover* karena banyaknya karyawan yang ingin mendapatkan suasana dan pengalaman baru di tempat kerja yang lain.

Tingkat *turnover* karyawan yang tinggi merupakan ukuran yang sering digunakan sebagai indikasi adanya masalah yang mendasar pada organisasi (Putra Mahardika dan Artha, 2015). *Turnover* yang terjadi tentu saja harus diperhatikan dengan serius oleh pihak manajemen Hotel Taman Harum. Hal yang sama juga dialami oleh Hotel Bali Spirit, dimana setiap tahunnya terdapat karyawan yang keluar dari Hotel Bali Spirit. Berikut ini terdapat Tabel 2 yang memaparkan nilai persentase (%) *turnover intention* karyawan Hotel Bali Spirit pada tahun 2013-2015.

Tabel 2.
Data *Turnover* Karyawan Hotel Bali Spirit
Periode Tahun 2013 – 2015

| No. | Tahun | <i>Turnover</i> | | | | Jumlah Karyawan | |
|-----|-------|-----------------|-----|--------|-----|-----------------|------|
| | | Masuk | | Keluar | | Orang | % |
| | | Orang | % | Orang | % | | |
| 1 | 2013 | 1 | 1,9 | 1 | 1,9 | 53 | 0 |
| 2 | 2014 | 0 | 0 | 2 | 3,9 | 51 | -3,9 |
| 3 | 2015 | 1 | 2 | 2 | 4 | 50 | -2 |

Sumber : HRD Hotel Bali Spirit, 2016

Berdasarkan Tabel 2, terlihat bahwa banyaknya karyawan pada tahun 2013 adalah 53 orang, pada tahun 2014 sebanyak 51 orang, dan pada tahun 2015 sebanyak 50 orang. Pihak manajemen harus memperhatikan tingkatan *turnover intention* karyawan yang terjadi 3 tahun terakhir ini, karena pada tahun 2013 terdapat 1 orang karyawan yang keluar dari hotel, pada tahun 2014 terdapat 2 orang karyawan keluar dari hotel, dan pada tahun 2015 terdapat 2 orang karyawan yang keluar dari hotel.

Menurut Purnama Dewi dan Artha Wibawa (2016), *turnover intention* yang rendah dapat memperkecil perputaran karyawan serta biaya-biaya yang dikeluarkan. Hasil yang berbeda didapatkan pada Hotel Taman Harum dan Hotel Bali Spirit. Berdasarkan Tabel 1 dan Tabel 2 didapatkan bahwa kedua hotel

tersebut mengalami tingkat *turnover intention* yang cukup tinggi pada periode tahun 2013-2015. Hal tersebut yang melatarbelakangi peneliti untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh stres kerja, komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada Hotel Taman Harum dan Hotel Bali Spirit.

Rumusan masalah dalam penelitian ini (1) Bagaimanakah pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada Hotel Taman Harum dan Hotel Bali Spirit? (2) Bagaimanakah pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention* pada Hotel Taman Harum dan Hotel Bali Spirit? (3) Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada Hotel Taman Harum dan Hotel Bali Spirit?. Tujuan penelitian ini (1) Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada Hotel Taman Harum dan Hotel Bali Spirit; (2) Menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention* pada Hotel Taman Harum dan Hotel Bali Spirit; (3) Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada Hotel Taman Harum dan Hotel Bali Spirit.

Kegunaan penelitian ini secara teoritis adalah memperkaya bukti empiris mengenai hubungan stres kerja, komitmen organisasional, kepuasan kerja dengan *turnover intention* di lingkungan industri perhotelan. Kegunaan praktis hasil penelitian ini mampu memberikan bahan pertimbangan, informasi dan sumbangan pemikiran bagi perusahaan dalam mengambil kebijakan yang berhubungan dalam hal stres kerja, komitmen organisasional, kepuasan kerja dan *turnover intention*.

Beberapa penelitian telah membuktikan bahwa stres kerja mempengaruhi *turnover intention* karyawan. Ahmad *et al.* (2012) dalam penelitiannya

mendapatkan hasil, bahwa karyawan yang mengalami stres kerja tinggi memiliki niat yang tinggi juga untuk berhenti dari pekerjaannya, sehingga dinyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian Pande Saeka (2016), didukung pula oleh penelitian Alamsyah dan Kusumadewi (2016), serta Apri Yani, dkk. (2016) yang mengemukakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hasil yang sama didapatkan oleh Mosadeghrad (2012) dan Shahzad *et al.* (2011), bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan, dimana semakin tinggi tingkat stres kerja maka semakin tinggi juga tingkat *turnover intention* yang terjadi. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut.

H₁ : Stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*

Pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention* karyawan telah banyak diteliti sebelumnya. Penelitian oleh Widyantara dan Komang Ardana (2015) mendapatkan hasil, bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian Putri Rarasanti dan Suana (2016) didukung pula oleh penelitian Susila Putra dan Suana (2016) mengemukakan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hasil yang sama ditemukan oleh Abdurrahim dan Hastin Umi Anisah (2015) dimana variabel komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Jehanzeb *et al.* (2013) dalam studinya menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh negatif yang kuat antara komitmen organisasional dengan *turnover intention* karyawan, jadi semakin tinggi

tingkat komitmen organisasional yang dimiliki para karyawan maka semakin rendah terjadinya tingkat *turnover intention* karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut.

H₂ : Komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan telah banyak diteliti sebelumnya. Ahmad *et al.* (2012) dalam studinya menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap *turnover intention*, dimana kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian Indrayanti dan I Gede Riana (2016), didukung pula oleh penelitian Ratna Sari, dkk (2015), serta Mahdi *et al.* (2012) yang menyatakan adanya pengaruh negatif antara kepuasan kerja dengan *turnover intention*, dimana karyawan yang mencapai kepuasan kerja akan berusaha untuk tetap berada di dalam perusahaan. Pernyataan tersebut diperkuat oleh hasil temuan dari Han dan Jekel (2011) dan Kabungaidze *et al.* (2013) yang menyatakan, bahwa karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan mereka, akan mengalami sikap negatif terhadap pekerjaan mereka dan sikap positif terhadap *turnover intention*, jadi semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka semakin rendah tingkat *turnover intention* karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut.

H₃ : Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*

METODE PENELITIAN

Berdasarkan permasalahan yang diteliti, penelitian ini digolongkan pada penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara 2 variabel

atau lebih. Penelitian ini menggunakan asosiatif kausal yang menjelaskan variabel independen (X) mempengaruhi variabel dependen (Y). Variabel dalam penelitian ini antara lain stres kerja (X_1), komitmen organisasional (X_2), kepuasan kerja (X_3) dan *turnover intention* (Y).

Penelitian dilakukan pada dua hotel yang ada di Desa Mas, Kecamatan Ubud, Kabupaten Gianyar, Provinsi Bali. Hotel pertama yaitu pada Hotel Taman Harum yang berlokasi di Jalan Raya Kawan, Desa Mas, Kecamatan Ubud, Kabupaten Gianyar, Provinsi Bali. Penelitian kedua pada Hotel Bali spirit yang berlokasi di Jalan Raya Nyuh Kuning, Desa Mas, Kecamatan Ubud, Kabupaten Gianyar, Provinsi Bali. Kedua lokasi tersebut dipilih karena dari empat hotel yang berada di Desa Mas hanya dua hotel tersebut yang mengalami masalah mengenai *turnover intention* karyawan. Alasan lainnya karena belum ada penelitian perihal *turnover intention* yang menggunakan Hotel Taman Harum dan Hotel Bali Spirit sebagai lokasi penelitian dalam hal yang berhubungan dengan sumber daya manusianya. Objek dari penelitian ini adalah stres kerja, komitmen organisasional, kepuasan kerja dan *turnover intention* karyawan Hotel Taman Harum dan Hotel Bali Spirit.

Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah *turnover intention*. Variabel independen (X) dalam penelitian ini adalah stres kerja (X_1), komitmen organisasional (X_2), dan kepuasan kerja (X_3). Data kuantitatif dalam penelitian ini adalah data jumlah karyawan, data *turnover intention* karyawan pada tahun 2013-2015, dan hasil kuesioner. Data kualitatif dalam penelitian ini adalah gambaran

umum Hotel Taman Harum dan Hotel Bali Spirit. Sumber data primer pada penelitian ini adalah data yang didapat dari observasi langsung dan kuesioner yang disebarakan. Sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan, gambaran umum Hotel Taman Harum dan Hotel Bali Spirit, serta tingkat *turnover intention*. Populasi dan responden penelitian adalah seluruh karyawan Hotel Taman Harum dan Hotel Bali Spirit 83 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan total *sampling*. Teknik ini dipilih karena jumlah dari populasi tergolong kecil, sehingga seluruh populasi digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini. Tabel 3 menyajikan jumlah populasi dan responden penelitian dari masing-masing departemen pada Hotel Taman Harum dan Hotel Bali Spirit.

Tabel 3.
Jumlah Populasi dan Responden Penelitian

| No. | Bagian | Populasi | | Responden |
|---------------------|------------------------|-------------------|-------------------|-----------|
| | | Hotel Taman Harum | Hotel Bali Spirit | |
| 1 | <i>Front office</i> | 5 | 6 | 11 |
| 2 | <i>Sales marketing</i> | 2 | 2 | 4 |
| 3 | <i>Gardener</i> | 2 | 5 | 7 |
| 4 | <i>Waitress</i> | 6 | 8 | 14 |
| 5 | <i>Kitchen</i> | 7 | 8 | 15 |
| 6 | <i>Security</i> | 2 | 4 | 6 |
| 7 | <i>Housekeeping</i> | 5 | 10 | 15 |
| 8 | <i>Driver</i> | 2 | 4 | 6 |
| 9 | <i>SPA</i> | 2 | 3 | 5 |
| Total Sampel | | 33 | 50 | 83 |

Sumber : HRD Hotel Taman Harum dan Hotel Bali Spirit

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan cara wawancara, kuesioner dan observasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi linier berganda. Model regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh stres kerja,

komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap *turnover Intention*. Model regresi linier berganda yang dimaksud, dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \dots \dots \dots (1)$$

Dimana:

Y = *Turnover Intention*

X_1 = Stres kerja

X_2 = Komitmen organisasional

X_3 = Kepuasan Kerja

B_0 = Intersep Y

B_1 = Koefisien Variabel X_1

B_2 = Koefisien Variabel X_2

B_3 = Koefisien Variabel X_3

e = *Error of term* (Variabel yang tidak terungkap)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setiap butir dalam instrumen itu valid atau tidak, dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total, untuk memenuhi nilai r , maka syarat minimumnya adalah $r > 0,3$ dapat dinyatakan valid, sedangkan harga korelasi dibawah 0,30 dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid, sehingga harus diperbaiki atau dibuang (Sugiyono, 2014:178). Tabel 4 menunjukkan bahwa seluruh indikator pernyataan dalam variabel stres kerja, komitmen organisasional, kepuasan kerja dan *turnover intention* memiliki item total (*pearson correlation*) lebih dari 0,30 sehingga seluruh indikator tersebut memenuhi syarat validitas data.

Uji ini dilakukan terhadap instrumen dengan koefisien *cronbach's alpha*, apabila lebih besar dari 0,6 maka instrumen yang digunakan reliabel. Hasil uji reliabilitas pada Tabel 5 menunjukkan bahwa keempat instrumen penelitian yaitu stres kerja, komitmen organisasional, kepuasan kerja dan *turnover intention*

memiliki *cronbach's alpha* lebih dari 0,60 sehingga dapat dinyatakan bahwa semua instrumen reliabel sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

Tabel 4.
Hasil Uji Validitas Instrumen

| No | Variabel | Item Pernyataan | Korelasi Item Total | Keterangan |
|----|---------------------------|-----------------|---------------------|--------------|
| 1 | Stres kerja | X1.1 | 0,882 | <i>Valid</i> |
| | | X1.2 | 0,842 | <i>Valid</i> |
| | | X1.3 | 0,913 | <i>Valid</i> |
| | | X1.4 | 0,858 | <i>Valid</i> |
| | | X1.5 | 0,839 | <i>Valid</i> |
| | | X1.6 | 0,908 | <i>Valid</i> |
| | | X1.7 | 0,741 | <i>Valid</i> |
| | | X1.8 | 0,926 | <i>Valid</i> |
| | | X1.9 | 0,892 | <i>Valid</i> |
| | | X1.10 | 0,882 | <i>Valid</i> |
| | | X1.11 | 0,838 | <i>Valid</i> |
| 2 | Komitmen organisasional | X2.1 | 0,818 | <i>Valid</i> |
| | | X2.2 | 0,873 | <i>Valid</i> |
| | | X2.3 | 0,901 | <i>Valid</i> |
| | | X2.4 | 0,886 | <i>Valid</i> |
| | | X2.5 | 0,935 | <i>Valid</i> |
| 3 | Kepuasan kerja | X3.1 | 0,852 | <i>Valid</i> |
| | | X3.2 | 0,857 | <i>Valid</i> |
| | | X3.3 | 0,729 | <i>Valid</i> |
| | | X3.4 | 0,677 | <i>Valid</i> |
| | | X3.5 | 0,715 | <i>Valid</i> |
| | | X3.6 | 0,851 | <i>Valid</i> |
| | | X3.7 | 0,890 | <i>Valid</i> |
| | | X3.8 | 0,711 | <i>Valid</i> |
| | | X3.9 | 0,840 | <i>Valid</i> |
| | | X3.10 | 0,928 | <i>Valid</i> |
| | | X3.11 | 0,904 | <i>Valid</i> |
| | | X3.12 | 0,822 | <i>Valid</i> |
| | | X3.13 | 0,888 | <i>Valid</i> |
| | | X3.14 | 0,749 | <i>Valid</i> |
| 4 | <i>Turnover intention</i> | Y1 | 0,844 | <i>Valid</i> |
| | | Y2 | 0,745 | <i>Valid</i> |
| | | Y3 | 0,828 | <i>Valid</i> |

Sumber: data primer diolah, 2016

Tabel 5.
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

| No | Variabel | Item | Reliabilitas | | Keterangan |
|----|---------------------------|------|-----------------------|----------------|--------------|
| | | | <i>Alpha cronbach</i> | <i>Standar</i> | |
| 1 | Stres kerja | X1 | 0,897 | 0,6 | <i>Valid</i> |
| 2 | Komitmen organisasional | X2 | 0,880 | 0,6 | <i>Valid</i> |
| 3 | Kepuasan kerja | X3 | 0,855 | 0,6 | <i>Valid</i> |
| 4 | <i>Turnover intention</i> | Y | 0,719 | 0,6 | <i>Valid</i> |

Sumber: data primer diolah, 2016

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui instrumen penelitian berupa kuesioner dengan metode angket, yaitu penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden untuk dijawab sendiri. Kuesioner yang digunakan terdiri atas pernyataan yang dibuat berdasarkan masing-masing variabel, yaitu stres kerja, komitmen organisasional, kepuasan kerja dan *turnover intention*. Wirawan (2002:35) menyatakan bahwa penentuan distribusi frekuensi didasarkan pada nilai intervalnya, sehingga untuk memperoleh distribusi frekuensi terlebih dahulu harus menentukan nilai intervalnya.

$$\text{Nilai tertinggi} = 5$$

$$\text{Nilai terendah} = 1$$

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{jumlah kelas}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Dari interval 0,80 bisa ditentukan kriteria stres kerja, komitmen organisasional, kepuasan kerja dan *turnover intention* sebagai berikut.

$$\begin{aligned} 1,00 - 1,80 &= \text{Sangat rendah} \\ 1,81 - 2,60 &= \text{Rendah} \\ 2,61 - 3,40 &= \text{Cukup} \\ 3,41 - 4,20 &= \text{Tinggi} \\ 4,21 - 5,00 &= \text{Sangat Tinggi} \end{aligned}$$

Stres kerja merupakan variabel bebas (X_1) yang diukur dengan menggunakan 11 pernyataan yang berhubungan dengan persepsi karyawan mengenai stres kerja. Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui jawaban responden secara rinci pada Tabel 6.

Tabel 6.
Jawaban Responden Terhadap Variabel Stres Kerja

| No | Pernyataan | Proporsi jawaban Responden | | | | | Rata-rata | Ket. |
|---------------------------|--|----------------------------|----|----|----|----|-------------|--------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 1 | Saya memiliki banyak tanggung jawab dalam pekerjaan saya | 0 | 10 | 26 | 28 | 19 | 3,67 | Tinggi |
| 2 | Saya yakin dengan kualitas pekerjaan saya | 0 | 11 | 27 | 31 | 14 | 3,58 | Tinggi |
| 3 | Saya mendapatkan dukungan dari keluarga untuk bekerja di organisasi ini | 0 | 10 | 26 | 28 | 19 | 3,67 | Tinggi |
| 4 | Saya memiliki rekan kerja yang mendukung saya | 0 | 6 | 34 | 33 | 10 | 3,57 | Tinggi |
| 5 | Keyakinan saya sering bertentangan dengan rekan kerja (-) | 2 | 37 | 32 | 11 | 1 | 2,66 | Cukup |
| 6 | Saya sering terjebak diantara tuntutan yang bertentangan dengan atasan (-) | 11 | 26 | 30 | 15 | 1 | 2,63 | Cukup |
| 7 | Suasana di organisasi ini terlalu berisik (-) | 14 | 37 | 18 | 14 | 0 | 2,39 | Rendah |
| 8 | Saya sering menemukan pekerjaan yang berulang-ulang sehingga membosankan (-) | 3 | 11 | 19 | 36 | 14 | 3,57 | Tinggi |
| 9 | Saya merasa pekerjaan saya tidak sesuai dengan kemampuan yang saya miliki (-) | 3 | 21 | 33 | 25 | 1 | 3,00 | Cukup |
| 10 | Keluarga saya ingin agar saya menghabiskan waktu lebih banyak dengan mereka | 1 | 12 | 26 | 34 | 10 | 3,48 | Tinggi |
| 11 | Pengabdian saya kepada organisasi ini bertentangan dengan pengabdian kepada keluarga (-) | 1 | 14 | 36 | 27 | 5 | 3,25 | Cukup |
| Rata-rata variabel | | | | | | | 3,10 | Cukup |

Sumber: data primer diolah, 2016

Pada Tabel 6 diketahui rata-rata skor untuk variabel stres kerja adalah 3,10 yang berarti secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang cukup terhadap item pernyataan pada variabel stres kerja. Indikator pertama dan ketiga merupakan indikator yang mempunyai nilai skor rata-rata tertinggi yaitu “saya memiliki banyak tanggung jawab dalam pekerjaan saya” dan “saya mendapatkan dukungan dari keluarga untuk bekerja di organisasi ini”, hal ini menunjukkan bahwa karyawan menyadari akan tanggung jawab yang harus dilakukan dalam

pekerjaannya serta karyawan merasakan bahwa pekerjaan yang dimiliki saat ini mendapatkan dukungan dari keluarga. Indikator yang memiliki skor rata-rata terendah yaitu indikator ketujuh yaitu “suasana organisasi ini terlalu berisik”, hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak merasakan suasana organisasi tempatnya bekerja terlalu berisik.

Jawaban responden khusus untuk pernyataan kelima, keenam, ketujuh, kedelapan, kesembilan, dan kesebelas dikonversikan terbalik dengan pernyataan yang lainnya, karena memiliki pengaruh negatif atau berbanding terbalik. Berdasarkan enam pernyataan yang dikonversikan terbalik, diketahui bahwa pernyataan kedelapan memiliki skor rata-rata tertinggi yaitu “saya sering menemukan pekerjaan yang berulang-ulang sehingga membosankan”, hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa bosan karena menemukan pekerjaan yang berulang-ulang. Pernyataan tersebut tentunya harus segera ditanggapi dengan baik oleh pihak hotel agar dapat mencegah terjadinya tingkat *turnover intention* yang tinggi.

Komitmen organisasional merupakan variabel bebas (X_2) yang diukur dengan menggunakan 5 pernyataan yang berhubungan dengan persepsi karyawan mengenai komitmen organisasional. Pada Tabel 7 dapat diketahui jawaban responden memiliki rata-rata skor sebesar 3,88 untuk variabel komitmen organisasional, yang berarti secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang tinggi terhadap item pernyataan pada variabel komitmen organisasional. Indikator keempat merupakan indikator yang mempunyai nilai skor rata-rata tertinggi yaitu “saat ini tetap bekerja di organisasi ini merupakan kebutuhan saya”,

hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasakan bekerja pada organisasi tersebut merupakan kebutuhannya saat ini. Indikator yang memperoleh nilai skor rata-rata terendah adalah pada pernyataan “saya merasakan permasalahan organisasi merupakan permasalahan saya sendiri”, meskipun mendapatkan persepsi yang tinggi dari responden, skor ini belum maksimal sehingga perlu mendapat perhatian khusus oleh pihak Hotel Taman Harum dan Hotel Bali Spirit demi menjaga komitmen organisasional pada setiap karyawannya

Tabel 7.
Jawaban Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasional

| No | Pernyataan | Proporsi jawaban Responden | | | | | Rata-rata | Ket. |
|---------------------------|--|----------------------------|----|----|----|----|-------------|---------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 1 | Saya memiliki keterikatan secara emosional terhadap organisasi ini | 0 | 6 | 23 | 32 | 22 | 3,84 | Tinggi |
| 2 | Saya merasakan permasalahan organisasi merupakan permasalahan saya sendiri | 0 | 9 | 25 | 28 | 21 | 3,73 | Tinggi |
| 3 | Saya merasa akan mengalami kerugian jika keluar dari organisasi ini | 0 | 14 | 13 | 26 | 30 | 3,87 | Tinggi |
| 4 | Saat ini tetap bekerja di organisasi ini merupakan kebutuhan saya | 0 | 5 | 17 | 27 | 34 | 4,08 | Tinggi |
| 5 | Saya merasa harus tetap bekerja di organisasi ini karena merupakan kewajiban moral | 0 | 12 | 16 | 25 | 30 | 3,88 | Tinggi |
| Rata-rata variabel | | | | | | | 3,88 | Tinggi |

Sumber: data primer diolah, 2016

Kepuasan kerja merupakan variabel bebas (X_3) yang diukur dengan menggunakan 5 pernyataan yang berhubungan dengan persepsi karyawan mengenai kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui jawaban responden secara rinci pada Tabel 8.

Pada Tabel 8 diketahui rata-rata skor untuk variabel kepuasan kerja adalah 3,85 yang berarti secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang tinggi terhadap item pernyataan pada variabel kepuasan kerja.

Tabel 8.
Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

| No | Pernyataan | Proporsi jawaban Responden | | | | | Rata-rata | Ket. |
|---------------------------|---|----------------------------|----|----|----|-------------|---------------|--------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 1 | Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan saya di organisasi ini | 0 | 6 | 20 | 21 | 36 | 4,05 | Tinggi |
| 2 | Adanya kesempatan untuk mendapatkan kenaikan gaji di organisasi ini | 0 | 10 | 22 | 26 | 25 | 3,80 | Tinggi |
| 3 | Setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk dipromosikan | 0 | 9 | 10 | 28 | 36 | 4,10 | Tinggi |
| 4 | Saya selalu mendapatkan dukungan dari atasan saya dalam bekerja | 0 | 9 | 27 | 31 | 16 | 3,65 | Tinggi |
| 5 | Atasan selalu memuji karyawan yang bekerja dengan baik | 0 | 7 | 29 | 36 | 11 | 3,61 | Tinggi |
| 6 | Saya mendapatkan tunjangan tambahan di luar gaji dari organisasi ini | 1 | 9 | 15 | 21 | 37 | 4,01 | Tinggi |
| 7 | Tunjangan diberikan secara adil kepada setiap setiap karyawan | 1 | 9 | 18 | 27 | 28 | 3,87 | Tinggi |
| 8 | Saya puas dengan penghargaan yang diberikan karena sesuai dengan hasil kerja | 0 | 5 | 31 | 28 | 19 | 3,73 | Tinggi |
| 9 | Saya puas dengan peraturan yang diterapkan pada organisasi ini | 0 | 8 | 24 | 27 | 24 | 3,81 | Tinggi |
| 10 | Rekan kerja saya sangat menyenangkan | 0 | 11 | 21 | 21 | 30 | 3,84 | Tinggi |
| 11 | Hubungan saya dengan rekan kerja sangat rukun | 0 | 8 | 28 | 34 | 13 | 3,63 | Tinggi |
| 12 | Pekerjaan yang saya lakukan dapat meningkatkan pengetahuan saya | 0 | 10 | 16 | 30 | 27 | 3,89 | Tinggi |
| 13 | Pekerjaan saya di organisasi ini tidak bertentangan dengan hati nurani saya | 0 | 12 | 20 | 27 | 24 | 3,76 | Tinggi |
| 14 | Komunikasi yang terjadi di dalam organisasi berjalan lancar sehingga saya memahami tugas-tugas saya di organisasi ini dengan baik | 0 | 7 | 23 | 19 | 34 | 3,96 | Tinggi |
| Rata-rata variabel | | | | | | 3,85 | Tinggi | |

Sumber: data primer diolah, 2016

Indikator ketiga memiliki nilai skor rata-rata tertinggi yaitu “setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk dipromosikan”, hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasakan adanya kesempatan yang sama untuk dipromosikan. Indikator dengan nilai skor rata-rata terendah adalah indikator kelima yaitu “atasan selalu memuji karyawan yang bekerja dengan baik”, meskipun berada dalam nilai skor rata-rata yang tergolong tinggi, pihak Hotel

Taman Harum dan Hotel Bali Spirit harus memperhatikan kembali indikator tersebut demi menjaga kepuasan kerja pada setiap karyawannya.

Turnover intention merupakan variabel terikat (Y) dalam penelitian ini. Hasil dari penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 9, dimana variabel *turnover intention* dapat diukur dengan menggunakan 3 item pernyataan.

Tabel 9.
Jawaban Responden Terhadap Variabel *Turnover Intention*

| No | Pernyataan | Proporsi jawaban responden | | | | | Rata-rata | Ket. |
|---------------------------|---|----------------------------|----|----|----|---|-------------|---------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| 1 | Saya memiliki pikiran untuk keluar dari organisasi ini | 16 | 37 | 28 | 2 | 0 | 2,19 | Rendah |
| 2 | Saya berkeinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain | 8 | 25 | 34 | 13 | 3 | 2,73 | Cukup |
| 3 | Saya akan meninggalkan organisasi ini dalam waktu dekat | 20 | 31 | 28 | 4 | 0 | 2,19 | Rendah |
| Rata-rata variabel | | | | | | | 2,37 | Rendah |

Sumber: data primer diolah, 2016

Jawaban responden khusus untuk variabel *turnover intention* dikonversikan terbalik dengan variabel lain karena *turnover intention* dihipotesiskan memiliki pengaruh negatif/berbanding terbalik. Berdasarkan Tabel 9 rata-rata skor untuk variabel *turnover intention* adalah 2,37 yang termasuk dalam golongan penilaian yang rendah. Jumlah tersebut berarti bahwa secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang rendah terhadap item pernyataan pada variabel *turnover intention*.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam residual dari model regresi variabel bebas dan variabel terikat atau keduanya terdistribusikan secara normal atau tidak. Model yang baik memiliki distribusi residual yang normal atau mendekati normal. Berdasarkan hasil uji *SPSS*, maka kesimpulan dapat ditarik dengan melihat sig. (*2-tailed*). Nilai sig. (*2-tailed*) lebih besar dari level

signifikansi yang dipakai yaitu 0,05 maka disimpulkan residual yang dianalisis berdistribusi normal. Hasil uji normalitas disajikan dalam lampiran 6, yang menunjukkan bahwa nilai asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,239. Nilai asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,239 lebih besar dari pada α (0,05) maka dapat diinterpretasikan bahwa residual dari model telah berdistribusi normal.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Nilai *tolerance* lebih dari 10 persen atau VIF kurang dari 10, maka dikatakan tidak ada multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas pada Tabel 10, menunjukkan bahwa nilai *tolerance* variabel bebas berada di atas 0,1 dan nilai VIF berada di bawah 10. Berdasarkan hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa model tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Tabel 10.
Hasil Uji Multikolinearitas

| No | Variabel | <i>Tolerance</i> | VIF |
|----|-----------------------------------|------------------|-------|
| 1 | Stres Kerja (X_1) | 0,262 | 3,817 |
| 2 | Komitmen Organisasional (X_2) | 0,385 | 2,600 |
| 3 | Kepuasan Kerja (X_3) | 0,303 | 3,295 |

Sumber: data primer diolah, 2016

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain yang dilakukan dengan uji *Glejser*. Model regresi yang baik adalah yang tidak mengandung gejala heteroskedastisitas atau mempunyai varian yang homogen. Apabila tidak ada satu pun variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap nilai *absolute residual* atau nilai signifikansinya diatas 0,05 maka tidak mengandung gejala heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas disajikan dalam Tabel 11.

Tabel 11.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

| No | Variabel | t _{hitung} | Sig. |
|----|---|---------------------|-------|
| 1 | Stres Kerja (X ₁) | -1,102 | 0,274 |
| 2 | Komitmen Organisasional (X ₂) | 0,102 | 0,919 |
| 3 | Kepuasan Kerja (X ₃) | -1,626 | 0,108 |

Sumber: data primer diolah, 2016

Tabel 11 menunjukkan hasil tingkat signifikansi tiap variabel bebas yaitu berada diatas 0,05 sehingga dapat disimpulkan model regresi terbebas dari heteroskedastisitas.

Model analisis linier berganda digunakan untuk mencari koefisien regresi yang akan mengetahui ketergantungan satu variabel terikat dengan satu atau lebih variabel bebas. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 12.

Tabel 12.
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|---------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | Constant | 0,000 | 0,060 | | 0,000 | 1,000 |
| | Stres kerja | 0,355 | 0,118 | 0,355 | 3,009 | 0,004 |
| | Komitmen Organisasional | -0,298 | 0,097 | -0,298 | -3,062 | 0,003 |
| | Kepuasan Kerja | -0,263 | 0,110 | -0,263 | -2,402 | 0,019 |
| R | | | | | 0,844 | |
| R Square | | | | | 0,712 | |
| F Statistik | | | | | 65,255 | |
| Signifikansi | | | | | 0,000 | |

Sumber: data primer diolah, 2016

$$Y = 0,000 + 0,355 X_1 - 0,298 X_2 - 0,263 X_3$$

Nilai koefisien regresi stres kerja (X₁) sebesar 0,355 memiliki arti stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan pada Hotel Taman Harum dan Hotel Bali Spirit, bila stres kerja (X₁) meningkat maka nilai dari *turnover intention* (Y) juga akan mengalami peningkatan. Nilai koefisien regresi komitmen organisasional (X₂) sebesar -0,298 memiliki arti komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan pada

Hotel Taman Harum dan Hotel Bali Spirit, bila nilai komitmen organisasional (X_2) meningkat maka nilai dari *turnover intention* (Y) akan mengalami penurunan begitu pula sebaliknya bila nilai komitmen organisasional (X_2) turun maka nilai dari *turnover intention* (Y) akan meningkat. Nilai koefisien regresi kepuasan kerja (X_3) sebesar -0,263 memiliki arti kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan pada Hotel Taman Harum dan Hotel Bali Spirit, bila nilai kepuasan kerja (X_3) meningkat maka nilai dari *turnover intention* (Y) akan mengalami penurunan begitu pula sebaliknya bila nilai kepuasan kerja (X_3) turun maka nilai dari *turnover intention* (Y) akan meningkat.

Nilai determinasi total sebesar 0,712 memiliki arti bahwa sebesar 71,2 persen variasi *turnover intention* dipengaruhi oleh variasi stres kerja, komitmen organisasional dan kepuasan kerja sedangkan sisanya sebesar 28,8 persen dipengaruhi oleh faktor lain diluar model penelitian ini. Uji kelayakan model uji F digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil yang terdapat pada Tabel 12 nilai F statistik sebesar 65,255 dan nilai signifikannya sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan adanya pengaruh signifikan antara stres kerja, komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan Tabel 12 nilai signifikansi uji t sebesar 0,004 lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak. Hasil ini mendukung hipotesis H_1 yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pada karyawan Hotel Taman Harum dan Hotel Bali Spirit, dimana semakin tinggi tingkat stres kerja maka semakin tinggi juga tingkat *turnover intention* yang

terjadi. Berdasarkan Tabel 12 nilai signifikansi uji t sebesar 0,003 lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak. Hasil ini mendukung hipotesis H_2 yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan Hotel Taman Harum dan Hotel Bali Spirit, dimana semakin tinggi tingkat komitmen organisasional maka semakin rendah terjadinya *turnover intention* karyawan. Berdasarkan Tabel 12 nilai signifikansi uji t sebesar 0,019 lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak. Hasil ini mendukung hipotesis H_3 yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan Hotel Taman Harum dan Hotel Bali Spirit, dimana semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka semakin rendah terjadinya *turnover intention* karyawan.

Penelitian ini mendapatkan hasil yang sesuai dengan dengan hipotesis satu (H_1) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hasil analisis uji hipotesis menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention* dan signifikan, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,355 dan tingkat signifikansi 0,004. Nilai positif dari koefisien regresi variabel stres kerja memiliki arti bahwa stres kerja yang tinggi akan meningkatkan *turnover intention* karyawan. Temuan ini mendukung hasil penelitian yang didapatkan oleh Ahmad *et al.* (2012), Pande Saeka (2016) yang didukung pula oleh penelitian Alamsyah dan Kusumadewi (2016) dan Apri Yani, dkk. (2016) yang mengemukakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan, dimana semakin tinggi tingkat stres kerja maka semakin tinggi juga tingkat *turnover intention* yang terjadi. Berdasarkan jawaban

responden dari sebelas item pernyataan yang terdapat pada variabel stres kerja, diketahui item pernyataan yang memiliki skor rata-rata tertinggi adalah $X_{1.1}$ dan $X_{1.3}$ yang menyatakan “saya memiliki banyak tanggung jawab dalam pekerjaan saya” dan “saya mendapatkan dukungan dari keluarga untuk bekerja di organisasi ini” yang memperoleh nilai skor rata-rata 3,67. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan menyadari akan tanggung jawab pekerjaannya serta karyawan merasakan bahwa pekerjaannya saat ini mendapatkan dukungan dari keluarga, oleh sebab itu pihak Hotel Taman Harum dan Hotel Bali Spirit harus memperhatikan item pernyataan tersebut agar tetap terjaga dengan baik bahkan mengalami peningkatan, sehingga tingkat stres kerja akan mengalami penurunan, yang kemudian akan berdampak juga pada menurunnya tingkat *turnover intention*.

Penelitian ini mendapatkan hasil yang sesuai dengan hipotesis dua (H_2) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hasil analisis uji hipotesis menunjukkan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* dan signifikan, dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,298 dan tingkat signifikansi 0,003. Nilai negatif dari koefisien regresi variabel komitmen organisasional memiliki arti bahwa komitmen organisasional yang tinggi akan menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan. Temuan ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Widyantara dan Komang Ardana (2015), Putri Rarasanti dan Suana (2016), Susila Putra dan Suana (2016), serta oleh Jehanzeb *et al.* (2013) yang menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh negatif yang kuat antara

komitmen organisasional terhadap *turnover intention*, jadi semakin tinggi tingkat komitmen organisasional yang dimiliki para karyawan maka semakin rendah terjadinya tingkat *turnover intention* karyawan. Berdasarkan jawaban responden dari lima item pernyataan yang terdapat pada variabel komitmen organisasional, diketahui item pernyataan yang memiliki skor rata-rata tertinggi adalah $X_{2.4}$ yaitu “saat ini tetap bekerja di organisasi ini merupakan kebutuhan saya” yang memperoleh nilai skor rata-rata 4,08. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasakan bekerja pada organisasinya merupakan kebutuhannya saat ini, oleh sebab itu pihak Hotel Taman Harum dan Hotel Bali Spirit harus memperhatikan kembali hal-hal apa saja yang dapat meningkatkan item pernyataan tersebut, agar tetap terjaga dengan baik, sehingga berdampak pada meningkatnya komitmen organisasional, yang kemudian akan berdampak pada menurunnya tingkat *turnover intention*.

Penelitian ini mendapatkan hasil yang sesuai dengan hipotesis tiga (H_3) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hasil analisis uji hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* dan signifikan, dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,263 dan tingkat signifikansi 0,019. Nilai negatif dari koefisien regresi variabel kepuasan kerja memiliki arti bahwa kepuasan yang tinggi akan menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan. Temuan ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Ahmad *et al.* (2012), Indrayanti dan I Gede Riana (2016), yang mendapatkan hasil bahwa karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan mereka, akan mengalami sikap negatif terhadap pekerjaan

mereka dan sikap positif terhadap *turnover intention*, jadi semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka semakin rendah tingkat *turnover intention*. Berdasarkan jawaban responden dari empat belas item pernyataan yang terdapat pada variabel kepuasan kerja, diketahui item pernyataan yang memiliki skor rata-rata tertinggi adalah X_{3,3} yaitu “setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk dipromosikan” yang memperoleh nilai skor rata-rata 4,10. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasakan adanya kesempatan yang sama untuk dipromosikan, oleh sebab itu pihak Hotel Taman Harum dan Hotel Bali Spirit harus memantau selalu isi dari item pernyataan tersebut, agar tetap berjalan dengan baik, sehingga dapat menjaga kepuasan kerja para karyawannya yang kemudian akan berdampak pada menurunnya tingkat *turnover intention*.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka simpulan yang diperoleh adalah stres kerja mempunyai pengaruh positif terhadap *turnover intention*, yang mengindikasikan bahwa tingkat stres kerja yang tinggi pada setiap karyawan akan meningkatkan tindakan untuk melakukan *turnover intention*. Komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang negatif terhadap *turnover intention*, sehingga dapat dinyatakan komitmen organisasional yang tinggi pada setiap karyawan akan mengurangi tingkat *turnover intention*. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang negatif terhadap *turnover intention*, sehingga mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pada setiap karyawan maka akan mengurangi tingkat *turnover intention*.

Berdasarkan simpulan, maka saran yang dapat diajukan yang berkaitan dengan stres kerja, komitmen organisasional dan kepuasan kerja di Hotel Taman Harum dan Hotel Bali Spirit, yaitu stres kerja, komitmen organisasional dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, maka disarankan bagi pihak Hotel Taman Harum dan Hotel Bali Spirit memperhatikan ketiga variabel tersebut untuk menekan *turnover intention*. Pada variabel stres kerja diperoleh indikator yang memiliki skor rata-rata tertinggi yaitu pada pernyataan “saya sering menemukan pekerjaan yang berulang-ulang sehingga membosankan”, untuk itu pihak Hotel Taman Harum dan Hotel Bali Spirit harus mengetahui cara untuk mengatasi kebosanan para karyawannya, seperti memperbolehkan karyawan melakukan tugasnya dengan caranya sendiri dan mengadakan suatu kegiatan yang dapat menyalurkan hobi para karyawannya, sehingga karyawan tidak jenuh dengan pekerjaannya yang berulang-ulang karena jika hal tersebut tidak diatasi dengan baik, maka akan meningkatkan *turnover intention*.

Pada variabel komitmen organisasional diperoleh indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu pada pernyataan “saya merasakan permasalahan organisasi merupakan permasalahan saya sendiri”, untuk itu pihak Hotel Taman Harum dan Hotel Bali Spirit harus lebih memperhatikan kondisi para karyawannya agar karyawan merasakan bahwa masalah hotel adalah masalahnya, sehingga timbulnya rasa komitmen karyawan yang tinggi pada hotel, yang kemudian akan berdampak pada berkurangnya niat karyawan untuk keluar dari hotel. Pada variabel kepuasan kerja diperoleh indikator dengan nilai rata-rata

terendah pada pernyataan yaitu “atasan selalu memuji karyawan yang bekerja dengan baik”, untuk itu pihak Hotel Taman Harum dan Hotel Bali Spirit harus memperhatikan kembali bagaimana caranya memperlakukan para karyawannya, agar para karyawan merasakan dihargai ketika mampu berkinerja dengan baik, karena semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pada setiap karyawan maka akan mengurangi niat karyawan untuk keluar dari organisasinya.

REFERENSI

- Abdurrahim., dan Hastin Umi Anisah. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Pada Pt. Bank Perkreditan Rakyat Mitratama Arthabuana). *Jurnal wawasan manajemen*, 3(3): 191-204.
- Ahmad, Bashir., Muhammad Shahid., Huma Zill E., and Haider Sajjad. 2012. Turnover Intention: An HRM Issue in Textile Sector. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*, 3(12): 125-130.
- Alamsyah, Agus., dan Intan Kusumadewi. 2016. Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Kepuasan Atas Gaji Terhadap Turnover Intention Karyawan (Pt. Adira Semesta Industry Cabang Ii Sumedang). *Jurnal J-Ensatec*, 3(1): 14-20.
- Apri Yani, Mega Sari Ni Wayan., I Gde Adnyana Sudibya dan Agoes Ganesha Rahyuda. 2016. Pengaruh Work-Family Conflict dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Karyawan Wanita. *E- Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(3): 629-658.
- Budiyono, Rokhmad. 2016. Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja, Stress Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Pt. Duta Service Semarang). *Jurnal Stie Semarang*, 8(1): 37-53.
- Choong, Yuen-Onn., Kee-Luen Wong., and Teck-Chai Lau. 2012. Organizational Commitment: An Empirical Investigation on the Academician of Malaysian Private Universities. *Business and Economics Research Journal*, 3(2): 51-64.
- Glick, N. L. 1992. Job satisfaction among academic administrators. *Research in Higher Education*, 33(5): 625-639.

- Han, Guohong., and Marc Jekel. 2011. The mediating role of job satisfaction between leader-member exchange and turnover intentions. *Journal Of Nursing Management*, 19(1): 41-49.
- Hassan, Roshidi. 2014. Factors Influencing Turnover Intention Among Technical Employees In Information Technology Organization: A Case Of Xyz (M) Sdn. Bhd. *International Journal of Arts and Commerce*, 3(9): 120-137.
- Indrayanti, Desak Putu., dan I Gede Riana. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Mediasi Komitmen Organisasional Pada PT. Ciomas Adisatwa Di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(5): 2727-2755.
- Jafri, Mohd Hassan. 2010. Organizational Commitment and Employee's Innovative Behavior. *Journal of Management Research*, 10(1): 62-68.
- Jehanzeb, Khawaja., Anwar Rasheed., and Mazen F Rasheed. 2013. Organizational Commitment and Turnover Intentions: Impact of Employee's Training in Private Sector of Saudi Arabia. *International Journal Of Business & Management*, 8(8): 79-90.
- Kabungaidze, Trust., Nomakholwa Mahlathshana., and Hlanganipai Ngirande. 2013. The Impact of Job Satisfaction and Some Demographic Variables on Employee Turnover Intentions. *International Journal Of Business Administration*, 4(1): 53-65.
- Mahdi, Ahmad Faisal., Mohamad Zaid Mohd Zin, Mohd Roslan Mohd Nor, Ahamad Asmadi Sakat and Abang Sulaiman Abang Naim. 2012. The Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intention. *American Journal of Applied Sciences*, 9(9): 1518-1526.
- Mosadeghrad, A.M. 2012. "A study of relationship between job stress, quality of working life and turnover intention among hospital employees". *Human Resource Management International Digest*, 20(3): 77-100.
- Pande Saeka, I Putu Agus. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pt. Indonusa Algaemas Prima Bali. *Skripsi Sarjana Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali*.
- Porter, L.W., R.M. Steers., T.T. Mowday., and P.V. Boulian. 1974. Organizational commitment, job satisfaction, and *turnover* among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5): 603-609.
- Purnama Dewi, Budiastiti K. Ayu., dan I Made Artha Wibawa. 2016. Pengaruh Stres Kerja Pada *Turnover Intention* Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Agen Ajb Bumiputera 1912. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(2): 762-789.

- Putra Mahardika Emdy, I Gst. Ag. Gd., dan I Made Artha Wibawa. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening* Pada Pt. Autobagus Rent Car Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(4): 1100-1118.
- Putri Rarasanti, Ida Ayu., dan I Wayan Suana. 2016. Pengaruh Job Embeddedness, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(7): 4690-4718.
- Ratna Sari, Nita., Moehammad Soe'oad Hakam., dan Heru Susilo. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Jatim II/Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 27(1): 1-8.
- Richardson, Katherine M., and Hannah R. Rothstein. 2008. Effects of occupational stress management intervention programs: A meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(1): 69-93.
- Riyanto, Makmun. 2008. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keinginan Karyawan Berpindah Kerja. *Jurnal Pengembangan Humaniora*, 8(3): 115-121.
- Sager, JK. 1994. "A structural model depicting salespeople's job stress". *Journal of the Academy of Marketing Science*, 22(1): 74-84.
- Shahzad, Khurram., Khansa Hayat., Muhammad Abbas., and Sajid Bashir. 2011. Antecedents of Turnover and Absenteeism: Evidence from Public Sector Institutions of Pakistan. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*, 2(9): 108-120.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kedelapan belas. Bandung: CV. Alfabeta.
- Susila Putra, I Putu Dharmawan Suryagita., dan I Wayan Suana. 2016. Pengaruh Perceived Organizational Support dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(10): 6260-6287.
- Tett, R., and J. Meyer. 1993. Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2): 259-293.
- Waspodo, Agung AWS., Nurul Chotimah Handayani., dan Widya Paramita. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT. Unitex di Bogor. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 4(1): 97-115.

Widyantara, Ida Bagus Putra., dan I Komang Ardana. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensitas *Turnover* Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(6): 1670-1683.

Wirawan, Nata. 2002. *Statistik 2 (Statistik Inferensia) Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Denpasar: Keramat Emas.