

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI,
STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION PT HOTEL SERUNI
INTERNASIONAL**

SKRIPSI



**Oleh:
Kelvin
170910105**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2021**

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI,
STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION PT HOTEL SERUNI
INTERNASIONAL**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar sarjana**



**Oleh:
Kelvin
170910105**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2021**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini saya :

Nama : Kelvin
NPM : 170910105
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul :

Pengaruh Komitmen Organisasi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention PT Hotel Seruni Internasional

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur – unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademi yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 20 Juli 2021



Kelvin
170910105

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI,
STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION PT HOTEL SERUNI
INTERNASIONAL**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**

**Oleh
Kelvin
170910105**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera di bawah ini**

Batam, 20 Juli 2021

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Suhardi S.E.', is positioned above the printed name of the supervisor.

**Dr. Suhardi, S.E., M.M.
Pembimbing**

ABSTRAK

Sumber daya manusia mempunyai kedudukan yang penting dalam suatu organisasi dalam mencapai tujuan tertentu. Bila kinerja seorang karyawan kurang baik maka suatu perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Jika suatu perusahaan ingin memiliki karyawan yang ideal, maka perusahaan perlu memperhatikan cara kerja karyawannya. Perusahaan wajib memberikan perhatian yang baik kepada karyawannya jika perusahaan ingin memperoleh *feedback* dari karyawannya. Apabila karyawan merasa nyaman dan diperhatikan oleh perusahaan, maka karyawan akan lebih produktif dalam menjalankan tugas-tugasnya sehingga mereka tidak akan memiliki keinginan untuk *turnover*. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisa pengaruh komitmen organisasi, stres kerja serta kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada PT Hotel Seruni Internasional. Metode yang dipakai dalam riset ini yaitu metode kuantitatif dimana kuesioner disebarkan sebagai alat pengumpulan penelitian. Sampel pada penelitian ini adalah total populasi karyawan yang ada di PT Hotel Seruni Internasional yaitu sebanyak 127 karyawan dimana penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas yaitu komitmen organisasi, stres kerja juga kepuasan kerja secara berbarengan memiliki dampak kepada *turnover intention* pada PT Hotel Seruni Internasional yang dilihat dari angka F hitung $39,900 > F$ tabel yaitu 2,68 serta angka *sig* $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi; Stres Kerja; Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention*

ABSTRACT

Human resources have an important position in an organization in achieving certain goals. If the performance of an employee is not good then a company will find it difficult to achieve the goals set. If a company wants to have ideal employees, then the company needs to pay attention to how its employees work. The company is obliged to give good attention to its employees if the company wants to get feedback from its employees. If employees feel comfortable and cared for by the company, employees will be more productive in carrying out their duties so that they will not have the desire to turn over. This study was conducted to analyze the effect of organizational commitment, job stress and job satisfaction on turnover intention at PT Hotel Seruni Internasional. The method used in this research is a quantitative method in which questionnaires are distributed as a research collection tool. The sample in this study is the total population of employees at PT Hotel Seruni Internasional as many as 127 employees where this study uses a saturated sampling technique. The results showed that all independent variables, namely organizational commitment, job stress and job satisfaction simultaneously have an impact on turnover intention at PT Hotel Seruni Internasional as seen from the F count $39.900 > F$ table which is 2.68 and the sig. $0.000 < 0.05$.

Keywords: *Organizational Commitment; Job Stress; Job Satisfaction and Turnover Intention*

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas Kanca dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat membuat Skripsi ini dengan judul: "Analisis Tingkat Pendapatan Dan Biaya Operasional Terhadap Laba Bersih Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia". Skripsi ini merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program strata satu (S1) pada program studi Akuntansi. Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan terimakasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora. Universitas Putera Batam.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
4. Bapak Dr. Suhardi, S.E., M.M. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam;
6. Kepala Kantor dan Staff Otoritas Jasa Keuangan yang turut membantu dalam memberikan informasi yang diperlukan dalam penyusunan skripsi;
7. Kedua Orang tua tercinta yaitu, yang telah memberikan doa, kasih sayang, nasehat, dukungan, semangat;
8. Teman-teman yang memberikan semangat serta dukungan dalam penyusunan skripsi ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik;
9. Pihak-pihak lain yang telah membantu penulis dalam pembuatan skripsi ini, yang tidak dapat disebut satu persatu;

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas semua kebaikan dan penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dalam dunia pendidikan.

Batam, 20 Juli 2021


Kelvin

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
SURAT PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR RUMUS	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	5
1.3 Batasan Masalah	5
1.4 Rumusan Masalah.....	5
1.5 Tujuan Penelitian	6
1.6 Manfaat Penelitian	6
1.6.1 Manfaat Teoritis.....	6
1.6.2 Manfaat Praktis	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Teori Dasar Penelitian.....	8
2.1.1 <i>Turnover Intention</i>	8
2.1.1.1 Definisi <i>Turnover Intention</i>	8
2.1.1.2 Faktor Yang Memengaruhi <i>Turnover Intention</i>	9
2.1.1.3 Indikator <i>Turnover Intention</i>	11
2.1.2 Komitmen Organisasi	11
2.1.2.1 Definisi Komitmen Organisasi	11

2.1.2.2	Cara Meningkatkan Komitmen Organisasi.....	12
2.1.2.3	Indikator Komitmen Organisasi.....	13
2.1.3	Stres Kerja.....	14
2.1.3.1	Definisi Stres Kerja.....	14
2.1.3.2	Faktor Stres Kerja	15
2.1.3.3	Indikator Stres Kerja.....	17
2.1.4	Kepuasan Kerja.....	18
2.1.4.1	Definisi Kepuasan Kerja.....	18
2.1.4.2	Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja	18
2.1.4.3	Indikator Kepuasan Kerja	20
2.2	Penelitian Terdahulu	20
2.3	Kerangka Pemikiran.....	22
2.3.1	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i>	22
2.3.2	Pengaruh Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	23
2.3.3	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	24
2.3.4	Pengaruh Komitmen Organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	24
2.4	Hipotesis	25
BAB III METODE PENELITIAN		26
3.1	Jenis Penelitian.....	26
3.2	Sifat Penelitian	26
3.3	Lokasi dan Periode Penelitian.....	26
3.3.1	Lokasi Penelitian.....	26
3.3.2	Periode penelitian.....	26
3.4	Populasi dan Sampel.....	27
3.4.1	Populasi.....	27
3.4.2	Sampel.....	28
3.4.3	Teknik <i>Sampling</i>	28
3.5	Sumber Data.....	28
3.6	Metode Pengumpulan Data.....	28
3.7	Definisi Operasional Variabel.....	29

3.7.1	Variabel Independen (Bebas).....	29
3.7.2	Variabel dependen (Terikat)	30
3.8	Metode Analisis Data.....	31
3.8.1	Analisis Deskriptif	31
3.8.2	Pengujian Kualitas Data.....	31
3.8.2.1	Uji Validitas Data	31
3.8.2.2	Uji Reabilitas Data.....	32
3.8.3	Pengujian Asumsi Klasik.....	33
3.8.3.1	Pengujian <i>Normality</i>	33
3.8.3.2	Uji Multikolinearitas	33
3.8.3.3	Uji Heteroskedastisitas.....	34
3.8.4	Uji Pengaruh	34
3.8.4.1	Analisis Regresi Linier Berganda	34
3.8.4.2	Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	35
3.9	Uji Hipotesis	35
3.9.1.1	Uji T.....	35
3.9.1.2	Uji F	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		37
4.1	Hasil Penelitian	37
4.1.1	Profil Responden.....	37
4.1.1.1	Gambaran Responden Berlandaskan Gender.....	38
4.1.1.2	Gambaran Responden Berlandaskan Umur	38
4.1.1.3	Gambaran Responden Berlandaskan Lama Bekerja.....	39
4.1.2	Analisis Deskriptif	39
4.1.2.1	Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi (X_1)	40
4.1.2.2	Deskriptif Variabel Stres Kerja (X_2).....	41
4.1.2.3	Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (X_3)	42
4.1.2.4	Deskriptif Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y).....	44
4.1.3	Hasil Pengujian Kualitas Data	45
4.1.3.1	Pengujian Validitas	45
4.1.3.2	Pengujian Reliabilitas	47

4.1.4	Pengujian Asumsi Klasik.....	48
4.1.4.1	Pengujian Normalitas.....	48
4.1.4.2	Pengujian Multikolinearitas	50
4.1.4.3	Pengujian Heteroskedastisitas.....	51
4.1.5	Uji Pengaruh	52
4.1.5.1	Analisis Regresi Linier Berganda	52
4.1.5.2	Pengujian Koefisien Determinasi (R ²)	54
4.1.6	Uji Hipotesis	54
4.1.6.1	Uji t	54
4.1.6.2	Uji F	55
4.2	Pembahasan.....	56
4.2.1	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i>	56
4.2.2	Pengaruh Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	57
4.2.3	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	57
4.2.4	Pengaruh Komitmen Organisasi, Stres Kerja Serta Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	58
4.3	Implikasi Hasil Penelitian	59
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		60
5.1	Kesimpulan	60
5.2	Saran	61
DAFTAR PUSTAKA		62
LAMPIRAN		
Lampiran 1. Penelitian Pendukung		
Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup		
Lampiran 3. Surat Izin Penelitian		

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	25
Gambar 4.1 Kurva Residual Regresi	48
Gambar 4.2 <i>P Plot Regression</i>	49
Gambar 4.3 <i>Scatterplot</i>	52

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Karyawan PT Hotel Seruni Internasional	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	21
Tabel 3.1 Periode Penelitian.....	27
Tabel 3.2 Skala Likert	29
Tabel 3.3 Operasional Variabel.....	30
Tabel 4.1 Gambaran Responden Berlandaskan Gender	38
Tabel 4.2 Gambaran Responden Berlandaskan Umur	38
Tabel 4.3 Gambaran Responden Berlandaskan Lama Bekerja	39
Tabel 4.4 Hasil Angka Variabel Komitmen Organisasi (X_1).....	40
Tabel 4.5 Hasil Angka Variabel Stres Kerja (X_2)	41
Tabel 4.6 Hasil Angka Variabel Kepuasan Kerja	43
Tabel 4.7 Hasil Angka Variabel Turnover Intention.....	44
Tabel 4.8 Uji Validitas	46
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliability.....	47
Tabel 4.10 Hasil Kolmogorov Smirnov	50
Tabel 4.11 Uji Multikolinearitas	51
Tabel 4.12 Uji Glejser	52
Tabel 4.13 Analisis Linier Berganda.....	53
Tabel 4.14 Uji Koefisien Determinasi.....	54
Tabel 4.15 Uji t.....	55
Tabel 4.16 Uji F.....	56

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Pearson Product Moment.....	31
Rumus 3.2 Koefesien Reliabilitas (<i>Cronbach Alpha</i>).....	32
Rumus 3.3 Analisis Regresi Linier Berganda	34
Rumus 4.1 Rumus Linier Berganda	53

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kita ketahui bahwa didalam sebuah organisasi, sumber daya manusia mempunyai peran kedudukan yang penting dalam mencapai tujuan tertentu. Bila kinerja seorang karyawan kurang baik maka suatu perusahaan akan terhambat untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Agar suatu perusahaan mendapatkan karyawan yang berbobot dan mempunyai prestasi ideal, perusahaan harus melaksanakan suatu aktivitas seperti melakukan perekrutan, penyeleksian, dan pelatihan terhadap karyawan. Jika suatu perusahaan ingin memiliki karyawan yang ideal, maka perusahaan perlu memperhatikan cara kerja karyawannya. Perusahaan wajib memberikan perhatian yang baik kepada karyawannya jika perusahaan ingin memperoleh *feedback* yang baik dari karyawannya. Apabila karyawan merasa nyaman dan diperhatikan oleh perusahaan, maka karyawan akan lebih produktif dalam menjalankan tugas-tugasnya sehingga mereka tidak akan memiliki keinginan untuk *turnover*. Sebaliknya, apabila perusahaan tidak memperhatikan atau mempedulikan karyawan mereka tentu karyawan akan merasa tidak nyaman dan akan muncul keinginan *turnover* (Rijasawitri & Suana, 2020: 467).

Turnover Intention adalah suatu situasi dimana seorang karyawan mempunyai keinginan untuk *resign* (Lukmawati, 2020: 58). Dalam dunia bisnis *turnover* merupakan suatu keadaan yang lazim, akan tetapi bila suatu persentase *turnover* karyawan tinggi akan berefek negatif kepada

perusahaan. Efek negatif yang dapat dilihat dari *turnover intention* adalah terjadinya ketidakseimbangan pada situasi tenaga kerja, rendahnya kreativitas karyawan, situasi kerja yang tidak mendukung, dan biaya yang dikeluarkan untuk sumber daya manusia juga meningkat. Hal ini tentu saja mempengaruhi performa finansial perusahaan karena perusahaan harus mengeluarkan dana untuk menarik karyawan baru dengan melakukan kegiatan perekrutan, penyeleksian dan pelatihan terhadap karyawan baru.

Permasalahan *turnover intention* adalah suatu hal yang sering terjadi pada perusahaan. Terdapat berbagai sebab pada seorang karyawan untuk memiliki *turnover intention* yaitu dikarenakan komitmen organisasi, stres kerja serta kepuasan kerja. Komitmen organisasi terjadi dikarenakan adanya keyakinan yang seseorang terhadap poin-poin organisasi, keinginan seseorang dalam melakukan aktivitas dalam mencapai tujuan organisasi dan setia untuk konsisten menjadi anggota pada organisasi.

Selain komitmen organisasi, terdapat pula faktor penyebab terjadinya *turnover intention* ialah stres kerja. Beban yang besar dalam sebuah perusahaan menimbulkan stress kerja, tekanan yang diberikan dari atasan, dan tidak tercapainya target dalam kurun beberapa waktu (Nasution, 2017: 408). Jika dibiarkan berkelanjutan akan menyebabkan dampak yang tidak baik untuk kesehatan karyawannya (Ervindo & Syaifullah, 2020: 45). Untuk mencegah terjadinya stres kerja, perusahaan dapat memperhatikan kepuasan kerja dengan cara memberikan karyawannya kompensasi sebagai bentuk apresiasi dari hasil

kerja mereka dengan bertujuan mengurangi stres kerja mereka yang bisa mengakibatkan *turnover intention* (Eko, Wahyudi, & Suprayitno, 2019: 358).

Selain itu, *turnover intention* karyawan juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan di perusahaan. Kepuasan kerja ialah perasaan seorang individu yang memperlihatkan apakah pekerjaannya memuaskan atau bahkan tidak pada pekerjaan yang dilakukannya (Firdaus & Lusiana, 2020: 3), kepuasan kerja dapat berupa kompensasi, promosi, dan rekan kerja yang kooperatif. Jika seorang karyawan tidak merasakan atau tidak mendapatkan kepuasan dalam perusahaan, maka karyawan tersebut akan mempertimbangkan untuk tetap bertahan atau tidak dalam perusahaan tersebut.

Hotel Seruni Internasional merupakan jenis usaha dalam bidang perhotelan yang sudah berdiri sejak tahun 1996. Perusahaan ini tidak hanya bergerak dalam bidang perhotelan saja, terdapat pula tempat hiburan lainnya bagi tamu yang menginap di hotel tersebut. Dalam usaha sekarang Hotel Seruni Internasional harus mengutamakan kepuasan kerja karyawannya, karena kepuasan kerja tersebut dapat menentukan stres kerja karyawan yang disebabkan tidak terpenuhinya kepuasan kerja yang dibutuhkan karyawan.

Dalam perusahaan pentingnya kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan. Jika perusahaan dapat memenuhi hal tersebut kepada karyawan, maka karyawan akan berkomitmen untuk loyal dan lebih berkontribusi terhadap perusahaan dan akan mengurangi terjadinya *turnover intention*

Berikut data karyawan pada PT Hotel Seruni Internasional pada tahun 2020 yaitu:

Tabel 1.1 Data Karyawan PT Hotel Seruni Internasional

Bulan	Total Karyawan	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar
April	152	3	7
Mei	148	2	4
Juni	146	1	3
Juli	144	5	10
Agustus	139	2	6

Sumber : PT Hotel Seruni Internasional, 2020

Dari hasil tabel di atas dapat kita perhatikan pada bulan Juli merupakan bulan yang paling tinggi terjadinya *turnover* yaitu sebanyak 10 orang. Hal ini disebabkan karena terdapat teknologi yang semakin maju dan mengakibatkan stres kerja pada karyawan. Selain itu, terdapat pula masalah lain pada perusahaan yaitu menyangkut kepuasan kerja. Dalam PT Hotel Seruni Internasional masalah pada kepuasan kerja yang dimaksud yaitu pembagian gaji yang kurang memuaskan, dimana karyawan yang sudah lama bekerja ataupun senioritas dalam hal jabatan kerja yang tinggi menerima gaji yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan baru. Hal ini menyebabkan kepuasan kerja karyawan tidak terpenuhi sehingga terjadinya *turnover intention*. Hal tersebut menunjukkan beberapa karyawan pada PT Hotel Seruni Internasional memiliki tingkat komitmen organisasi yang rendah.

Dari latar belakang pembahasan tersebut, peneliti tertarik dalam pelaksanaan penelitian pada PT tersebut dengan topik **“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PT HOTEL SERUNI INTERNASIONAL”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Atas pembahasan sebelumnya, penulis mengidentifikasi permasalahan dalam penelitian yang dilakukan diantaranya:

1. Adanya perubahan sistem teknologi yang digunakan sehingga menyebabkan kebanyakan karyawan mengalami stres kerja.
2. Terdapat beberapa kepuasan kerja karyawan yang tidak terpenuhi.
3. Terdapat komitmen organisasi yang tidak konsisten.

1.3 Batasan Masalah

Atas identifikasi permasalahan yang sudah dijabarkan, peneliti melakukan batasan masalah karena terdapat keterbatasan waktu serta pengetahuan. Berikut adalah batasan masalah pada riset ini yaitu:

1. Komitmen organisasi, stres kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel independen.
2. *Turnover Intention* sebagai variabel dependen.
3. Objek penelitian dilakukan pada PT Hotel Seruni Internasional Batam.

1.4 Rumusan Masalah

Dari latar belakang dalam penelitian ini, peneliti membuat rumusan masalah antara lain:

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT Hotel Seruni Internasional?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT Hotel Seruni Internasional?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT

Hotel Seruni Internasional?

4. Apakah komitmen organisasi, stres kerja dan kepuasan kerja secara berbarengan berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT Hotel Seruni Internasional?

1.5 Tujuan Penelitian

Berikut adalah tujuan penelitian antara lain:

1. Demi mengetahui adanya pengaruh komitmen organisasi pada *turnover intention* pada PT Hotel Seruni Internasional.
2. Demi mengetahui adanya pengaruh stres kerja pada *turnover intention* pada PT Hotel Seruni Internasional.
3. Demi mengetahui adanya pengaruh kepuasan kerja pada *turnover intention* pada PT Hotel Seruni Internasional.
4. Demi mengetahui komitmen organisasi, stres kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh pada *turnover intention* pada PT Hotel Seruni Internasional.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian yang dilaksanakan bagi berbagai pihak diantaranya:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Dari segi teoritis, diharapkan riset mempunyai kegunaan untuk memperluas wawasan dan ilmu pengetahuan serta menjadi referensi mengenai topik komitmen organisasi, stres kerja serta kepuasan kerja serta *turnover intention* pada suatu perusahaan.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Penulis

Memperluas pengetahuan peneliti mengenai komitmen organisasi, stres kerja serta kepuasan kerja kepada *turnover intention* serta menambah wawasan penulis mengenai penulisan karya Ilmiah.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan agar riset tersebut dapat dijadikan sebagai masukan untuk pertimbangan dan sebagai referensi perusahaan dalam mengembangkan prestasi perusahaan.

3. Bagi Universitas Putera Batam

Diharapkan riset ini dapat menjadi tambahan pengetahuan dan referensi bagi Universitas Putera Batam.

4. Bagi Peneliti Berikutnya

Diharapkan agar riset ini dapat dijadikan sebagai wawasan dan pengetahuan serta menjadi bahan acuan untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar Penelitian

2.1.1 *Turnover Intention*

2.1.1.1 Definisi *Turnover Intention*

Menurut Ardiyanti (2019: 13) mengartikan *turnover intention* ialah keinginan seseorang untuk berhenti bekerja dalam suatu organisasi. *Turnover intention* yaitu tindakan seseorang untuk keluar dari suatu organisasi yang memiliki tujuan untuk mendapatkan jabatan baru di organisasi lain dengan cara mengundurkan diri (Margaretta & Riana, 2020: 1150). *Turnover intention* menjadi salah satu hambatan bagi setiap organisasi karena organisasi harus mencari karyawan baru dalam mengisi kerja yang kosong dalam organisasi tersebut.

Turnover intention dapat menyebabkan terjadinya ketidakseimbangan terhadap keadaan karyawan dan kenaikan pengeluaran dalam merekrut karyawan baru seperti memasang iklan lowongan kerja dan memberikan pelatihan kerja kepada karyawan baru (Nasution, 2017: 408). Jika dalam sebuah organisasi memiliki tingkat *turnover* yang tinggi maka hal tersebut akan sangat merugikan organisasi dikarenakan organisasi berpotensi kehilangan karyawan yang sudah berpengalaman dan akan memperlambat atau menghambat pekerjaan dalam organisasi tersebut.

Oleh karena itu, *turnover intention* disimpulkan merupakan keinginan ataupun tindakan seseorang untuk keluar dari pekerjaannya sekarang dengan

tujuan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

2.1.1.2 Faktor Yang Memengaruhi *Turnover Intention*

Nasution (2017: 413) berpendapat terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu:

1. Karakteristik individu

Dalam aspek karakteristik individu ini terdapat berbagai penyebab seorang karyawan ingin berhenti dari organisasi antara lain adalah usia dan pendidikan.

2. Lingkungan kerja

Lingkungan yang memengaruhi terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan sosial. Yang dikategorikan lingkungan fisik antara lain suhu, cuaca, bangunan dan lokasi pekerjaan. Melainkan lingkungan sosial melingkupi sosial budaya dikawasan kerja tersebut.

3. Kepuasan kerja

Dalam organisasi dapat terjadinya *turnover* karena kepuasan kerja yang tidak terpenuhi seperti segi upah kerja, promosi, rekan kerja serta rumitnya pekerjaan yang dilakukan.

4. Komitmen organisasi

Komitmen organisasi merujuk pada tanggapan emosional seorang karyawan terhadap organisasi dia bekerja.

Menurut Ananda (2017: 288) *turnover intention* bisa dilihat dari perilaku karyawan dalam berbagai hal, meliputi :

1. Kehadiran kerja yang menurun

Ciri dari karyawan yang ingin keluar dari organisasi biasanya tingkat kehadirannya menurun. Dalam hal ini kewajiban karyawan terhadap pekerjaannya lebih menurun daripada sebelumnya.

2. Malas dalam melakukan pekerjaannya

Karyawan akan malas terhadap pekerjaannya karena terdapat pemikiran untuk keluar dari organisasi tersebut. Hal ini dapat terjadi karena karyawan menganggap bahwa jika ganti kerja di tempat lain akan lebih puas.

3. Tingginya pelanggaran peraturan dalam organisasi

Karyawan yang ingin *turnover* akan lebih sering melanggar peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Hal umum yang sering dilakukan adalah meninggalkan pekerjaannya pada saat jam operasional.

4. Tingginya keluhan terhadap atasan

Seorang karyawan yang memiliki niat melakukan *turnover* memiliki tingkat keluhan yang tinggi terhadap prosedur organisasi. Hal ini biasa berkaitan dengan imbalan yang diterima tidak sesuai dengan keinginan karyawan.

5. Sifat positif yang berubah

Perilaku ini biasanya lekat pada karyawan yang memiliki tingkat tanggung jawab yang tinggi atas pekerjaan yang diberikan kepadanya, jika karyawan tersebut sudah berada dalam tingkat yang tinggi, maka karyawan tersebut akan memiliki pemikiran untuk melakukan *turnover intention* untuk mencari suatu pekerjaan yang lebih baik lagi.

2.1.1.3 Indikator *Turnover Intention*

Berikut indikator *turnover intention* dalam riset ini diperoleh berdasarkan uraian Ardiyanti (2019: 13-14) yaitu:

1. Memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*)

Menggambarkan karyawan yang ingin keluar dari organisasi atau tetap bertahan dalam organisasi tersebut. Dimulai dari rasa tidak puas yang dirasakan oleh karyawan dan akhirnya timbul pemikiran karyawan tersebut untuk meninggalkan organisasi tersebut.

2. Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatif*)

Menggambarkan karyawan yang sering berpikir untuk keluar dari organisasinya sehingga menimbulkan keinginan untuk mencari pekerjaan baru. Tujuan dari hal ini untuk mendapatkan pekerjaan yang dianggap lebih baik.

3. Niat untuk keluar (*Intention to quit*)

Menggambarkan seorang karyawan yang berkeinginan untuk meninggalkan organisasi apabila menemukan pekerjaan yang lebih baik. Akan tetapi, hal ini akan menjadi keputusan karyawan itu sendiri apakah akan tetap bertahan atau tidak.

2.1.2 Komitmen Organisasi

2.1.2.1 Definisi Komitmen Organisasi

Monica & Putra (2017: 6245) mengartikan komitmen organisasional yaitu situasi keterkaitan antara karyawan terhadap organisasi dan hal tersebut dapat berpengaruh pada pilihan karyawan apakah akan lanjut bekerja dalam perusahaan

tersebut atau bahkan berhenti. Komitmen organisasi dapat menjadi suatu dorongan bagi karyawan untuk bertahan dalam perusahaannya, salah satu cara yaitu karyawan menunjukkan kemampuannya dalam mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan (Firdaus & Lusiana, 2020: 3).

Seorang karyawan yang memiliki maksud untuk memelihara keanggotaan dalam suatu organisasi merupakan suatu komitmen organisasional dimana seseorang berpihak kepada organisasi (Erni & M., 2019: 142). Komitmen organisasi dapat dinilai dari keterlibatan seorang karyawan serta loyalitasnya terhadap organisasi. Seorang yang berpartisipasi terhadap seluruh aktivitas organisasinya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan memiliki komitmen organisasi yang tinggi (Lukmawati, 2020: 60).

Dari pembahasan sebelumnya dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi merujuk pada besarnya sikap seorang karyawan yang berkontribusi dalam perusahaannya bekerja dan *feedback* dari perusahaan akan menentukan apakah karyawan tersebut akan lebih berkontribusi untuk perusahaan atau berhenti dari perusahaan tersebut.

2.1.2.2 Cara Meningkatkan Komitmen Organisasi

Wibowo (2016: 433-435) berpendapat bahwa komitmen organisasional merupakan loyalitas organisasi. Berbagai cara untuk meningkatkan komitmen organisasi diantaranya:

1. *Justice and Support* (Keadilan dan Dukungan)

Organisasi yang memperhatikan dan memenuhi tanggung jawabnya terhadap karyawan akan mendapatkan loyalitas yang lebih tinggi dari

karyawan. Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam organisasi yaitu kejujuran dan kehormatan.

2. *Shared Values* (Nilai Bersama)

Setiap individu memiliki nilai-nilai yang berbeda dalam sebuah organisasi. Jika karyawan dapat menerima nilai yang diterapkan dalam perusahaan maka pekerjaan akan terasa lebih nyaman baik bagi karyawan maupun organisasi.

3. *Trust* (kepercayaan)

Butuh suatu kepercayaan dalam membangun komitmen organisasi karyawan. Kepercayaan dapat diukur ketika adanya resiko yang dihadapi dalam sebuah organisasi.

4. *Organizational Comprehension* (Pemahaman Organisasional)

Memperlihatkan seberapa pahamnya seorang karyawan terhadap organisasinya. Baik dari segi target pemasaran produk atau jasa, tata ruangan organisasinya, tujuan dari organisasi, dan lain-lain.

5. *Employee involvement* (Pelibatan Pekerja)

Karyawan akan merasa terlibat dalam organisasi apabila mereka dapat mengeluarkan pendapat mereka dan pendapat mereka ditanggapi dari pihak organisasi. Dalam hal ini dapat pula meningkatkan loyalitas karyawan karena karyawan merasa dihargai dan dipercaya oleh pihak organisasi.

2.1.2.3 Indikator Komitmen Organisasi

Berikut indikator komitmen organisasi dalam riset ini diperoleh berdasarkan uraian Ananda (2017: 289) yaitu antara lain:

1. Rasa bangga

Karyawan yang mempunyai komitmen organisasional akan merasa bangga pada organisasi dan kewajibannya serta target dan ambisi untuk bertahan dalam organisasinya.

2. Ikatan yang kuat terhadap organisasi

Seorang karyawan harus mempunyai ikatan pada organisasinya. Hal ini dapat dilihat dari seorang karyawan sepakat pada target dan nilai-nilai yang diterapkan oleh organisasi serta paham terhadap mengapa organisasi tersebut dibangun.

3. Kebutuhan akan pekerjaan

Komitmen seorang karyawan dapat saja terjadi dikarenakan tidak adanya pilihan pekerjaan lain. Hal ini dapat mendorong seorang karyawan akan berkomitmen pada organisasi tempat mereka bekerja dikarenakan kebutuhan.

4. Loyalitas

Semakin besar komitmen organisasi seorang karyawan maka semakin besar juga loyalitas karena berambisi dalam mencapai target organisasi yang telah ditetapkan.

2.1.3 Stres Kerja

2.1.3.1 Definisi Stres Kerja

Stres kerja menurut Margaretta & Riana (2020: 1151) adalah salah satu hal yang berdampak buruk dalam suatu organisasi dan apabila tidak ditanggapi oleh pihak organisasi, maka akan menghambat pencapaian sebuah organisasi. Menurut

Rijasawitri & Suana (2020: 469) stres kerja adalah kondisi atau gejala yang memengaruhi perasaan seorang karyawan yang akan memberikan dampak buruk pada perusahaan dan kinerja karyawan tersebut. Sedangkan menurut Kurniati & Simbolon (2019: 102) stres kerja merupakan perasaan yang memengaruhi kondisi karyawan sehingga membuat karyawan tersebut mengalami tuntutan dalam bekerja baik secara fisik maupun mental yang di tunjukkan dengan berbagai perasaan yaitu kecemasan, rasa takut, gelisah dan lain-lain.

Dari beberapa pembahasan diatas sehingga dapat dijelaskan bahwa stres kerja ialah kondisi tekanan akan pekerjaannya sendiri sehingga menimbulkan perasaan ketegangan dalam bekerja.

2.1.3.2 Faktor Stres Kerja

Lestari & Mujiati (2018: 3416) berpendapat ada tiga faktor yang menyebabkan stres kerja, sebagai berikut:

1. Faktor Lingkungan

a. Ekonomi

Apabila terjadinya penurunan terhadap ekonomi akan mengakibatkan individu merasa ketidaknyamanan akan keuangan yang dihasilkan.

b. Politik

Dalam hal ini dapat mengakibatkan stres kerja apabila kondisi politik yang tidak stabil yang disebabkan oleh perubahan sistem politik.

c. Teknologi

Berbagai teknologi yang semakin canggih akan mengakibatkan kemampuan dan pengalaman seorang karyawan menjadi menurun. Hal

ini disebabkan oleh teknologi yang digunakan semakin cepat dalam melakukan pekerjaan.

2. Faktor Organisasi

a. Tuntutan pekerjaan

Faktor ini berhubungan dengan bentuk dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dan kondisi kerja. Seorang karyawan akan merasa tertekan apabila dituntut agar lebih cepat dalam melakukan pekerjaannya.

b. Tuntutan peran

Faktor ini berhubungan dengan tekanan dari organisasi kepada seorang karyawan dalam menjalankan salah satu peran dalam organisasi. Jika karyawan mendapatkan lebih dari satu peran dalam sebuah organisasi hal tersebut akan mengakibatkan stres kerja karena tidak terdapat kejelasan peran karyawan tersebut dalam organisasi.

c. Tuntutan hubungan antarpribadi

Faktor ini diakibatkan karena kurangnya kerja sama, hubungan yang tidak baik dan tidak adanya dorongan antarkaryawan yang akhirnya mengakibatkan seorang individu merasa tertekan.

3. Faktor individu

a. Masalah keluarga

Hal ini berkaitan dengan hubungan antarkeluarga yang kurang baik dapat menyebabkan seorang karyawan tidak dapat memaksimalkan pekerjaannya.

b. Masalah ekonomi

Hal ini berhubungan dengan kemampuan seorang karyawan dalam menghasilkan pendapatan yang digunakan untuk kebutuhan keluarganya dan kebutuhan diri sendiri.

c. Kepribadian

Hal ini menyangkut pada sifat alami seorang individu.

2.1.3.3 Indikator Stres Kerja

Berikut indikator stres kerja dalam riset ini diperoleh berdasarkan uraian Nasution (2017: 411) diantaranya sebagai berikut:

1. Tuntutan pekerjaan

Tuntutan pekerjaan mencakup jam kerja yang tidak efisien, tugas yang diberikan diluar kemampuan karyawan dan tugas yang berkaitan dengan fisik.

2. Faktor sosial

Setiap karyawan diberikan tanggung jawab dari atasan sesuai keahlian dan kemampuannya pribadi dengan mengikuti peraturan yang berlaku.

3. Perkembangan karier

Perkembangan karier meliputi naik atau turunnya jabatan karyawan dalam pekerjaannya dan tekad untuk meningkatkan jabatan menjadi terhalang.

4. Hubungan relasi

Hubungan relasi mencakup hubungan dengan atasan dan hubungan antar karyawan, sulitnya atasan mempercayakan tanggung jawabnya kepada bawahannya serta tidak adanya partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan.

2.1.4 Kepuasan Kerja

2.1.4.1 Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja ialah penilaian positif seorang karyawan terhadap pekerjaannya, jabatan, lingkungan kerja, rekan kerja, atasan dan balas jasa yang terpenuhi sesuai dengan kebutuhannya (Setiyanto & Hidayati, 2017: 103). Kepuasan kerja merupakan poin yang penting dalam sebuah organisasi, hal ini dapat menjadi penentu dalam kesuksesan suatu organisasi (Margaretta & Riana, 2020: 1150). Dalam organisasi sudah semestinya sebuah organisasi menumbuhkan suasana lingkungan kerja yang nyaman dan memperhatikan kebutuhan karyawannya. Kepuasan kerja dijelaskan sebagai sikap seseorang yang menyukai serta puas terhadap pekerjaannya (Suhardi & Yunita, 2019: 37). Perilaku tersebut dapat ditunjukkan melalui moral kerja, kedisiplinan serta pencapaian kerja pada perusahaan (Lestari & Mujiati, 2018: 3417).

Dengan demikian, kepuasan kerja merupakan bentuk penilaian karyawan terhadap pekerjaannya apakah memuaskan atau tidak. Jika kepuasan kerja terpenuhi akan berpengaruh pada karyawan tersebut berkontribusi terhadap perusahaan.

2.1.4.2 Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Wibowo (2016: 417-418) memiliki beberapa alasan yang berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan::

1. *Need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan)

Kepuasan kerja dapat dilihat dari jabatan yang diduduki oleh karyawan yang dapat memberikan rasa terpenuhinya kebutuhan mereka.

2. *Discrepancies* (Perbedaan)

Kepuasan adalah hasil untuk memenuhi harapan. Jika harapan yang diinginkan oleh seorang karyawan lebih tinggi dibandingkan dengan yang diinginkan maka karyawan tersebut akan merasa tidak terpuaskan. Sebaliknya jika yang diterima karyawan melebihi dari yang diekspektasikan maka karyawan akan merasa terpuaskan.

3. *Value attainment* (Pencapaian nilai)

Jika setiap hasil pencapaian masing – masing karyawan mereka sesuai dengan keinginan organisasi dan hasil dari pencapaian mereka akan diapresiasi oleh organisasi.

4. *Equity* (Keadilan)

Setiap organisasi harus memperlakukan seluruh karyawannya secara adil tanpa membandingkan satu sama lain agar tidak terciptanya kesenjangan antar karyawan. Hal itu akan membentuk suasana kerja yang lebih baik bagi organisasi maupun karyawan.

5. *Dispositional/genetic componentes* (Komponen genetik)

Faktor ini merupakan faktor dari masing-masing individu dimana memiliki standar kepuasan yang beragam. Dalam suatu organisasi memiliki karyawan yang mempunyai jabatan dan upah yang sama, tetapi terdapat sebagian karyawan yang merasa telah terpuaskan dengan jabatan dan upah yang diterimanya dan terdapat pula sebagian karyawan tidak demikian puas terhadap apa yang sudah didapatkannya.

2.1.4.3 Indikator Kepuasan Kerja

Berikut indikator kepuasan kerja dalam riset ini diperoleh berdasarkan uraian Firdaus & Lusiana (2020: 5) yaitu:

1. Kompensasi

Jika kompensasi yang disampaikan oleh organisasi terhadap karyawan secara adil dengan memperhatikan kinerja karyawannya maka akan menimbulkan kepuasan bagi karyawan.

2. Penghargaan

Setiap karyawan akan merasa bangga atas penghargaan yang diterima dari organisasi. Hal tersebut dapat memicu seorang karyawan akan lebih bekerja keras dan lebih berkontribusi terhadap organisasi.

3. Suasana lingkungan

Seorang karyawan akan merasa nyaman dan senang apabila suasana lingkungan pekerjaan yang dirasakan tenang dan nyaman sehingga akan berdampak pada kepuasan kerja yang lebih baik.

2.2 Penelitian Terdahulu

Berikut merupakan riset sebelumnya yang menjadi panduan dalam riset tersebut yaitu antara lain:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Topik Riset	Variabel	Hasil Riset
1.	(Ardiyanti, 2019) ISSN : 2579-9401	Pengaruh Kelelahan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	Kelelahan Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan <i>Turnover Intention</i> (Y)	Kelelahan kerja memiliki dampak secara sig kepada <i>tunover intention</i> begitu pula dengan kepuasan kerja. Secara bersamaan memiliki dampak kepada <i>tunover intention</i> .
2.	(Indrayani, Sudibya, & Adnyana, 2017) ISSN : 2302-8912	Pengaruh Komitmen Organisasional dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	Komitmen Organisasional (X1), Stres Kerja (X2) dan <i>Turnover Intention</i> (Y)	Terdapat dampak negatif secara sig komitmen organisasi kepada <i>tunover intention</i> , melainkan stres kerja berdampak positif kepada <i>tunover intention</i> .
3.	(Margareta & Riana, 2020) ISSN : 2302-8912	Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT. Fastrata Buana Denpasar	Stres Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan <i>Turnover Intention</i> (Y)	Terdapat dampak negatif signifikan stres kerja kepada <i>turnover intention</i> , sedangkan kepuasan kerja berdampak positif signifikan pada <i>turnover intention</i> .
4.	(Lestari & Mujiati, 2018) ISSN : 2302-8912	Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap <i>Turnover Intention</i>	Stres Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2), Kepuasan Kerja (X3), dan <i>Turnover Intention</i> (Y)	Terdapat dampak positif dari stres kerja kepada <i>tunover intention</i> , sedangkan komitmen organisasi serta kepuasan kerja mempunyai dampak negatif pada <i>tunover intention</i> .

Tabel 2.1 Lanjutan

5.	(Safitri & Gilang, 2019) ISSN: 2355-0295	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Telkom Witel Bekasi	Stres Kerja (X) dan Produktivitas Kerja (Y)	Terdapat dampak secara <i>significant</i> dari stres kerja kepada produktivitas kerja.
6.	(Monica & Putra, 2017) ISSN : 2302-8912	Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasional, dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	Stres Kerja (X1), Komitmen Organisasional (X2), Kepuasan Kerja (X3), dan <i>Turnover Intention</i> (Y)	Stres kerja memiliki dampak positif kepada <i>tunover intention</i> , sedangkan komitmen organisasi serta kepuasan kerja memiliki dampak negatif kepada <i>tunover intention</i> .
7.	(Srimindarti, Oktavian i, & Hardiningsih, 2018) ISSN 2086-0668	<i>Antecedents of Job Satisfaction and the Influence on Turnover Intention</i>	<i>Leadership Style</i> (X1), <i>Organizational Commitment</i> (X2), <i>Job Satisfaction</i> (X3) <i>Turnover Intention</i> (Y)	Hasil memperlihatkan terdapat dampak negatif dari gaya kepemimpinan, komitmen organisasi serta kepuasan kerja kepada <i>tunover intention</i> .

Sumber : (Ardiyanti, 2019), (Indrayani et al., 2017), (Margaretta & Riana, 2020), (Lestari & Mujiati, 2018), (Safitri & Gilang, 2019), (Monica & Putra, 2017) dan (Srimindarti et al., 2018)

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*

Karyawan yang memiliki komitmen yang besar tentu saja mempunyai pemahaman pada organisasi, sehingga atasan dalam organisasi akan memberikan kepercayaan kepada karyawannya untuk melakukan tanggung jawab dalam

organisasi. Apabila dalam organisasi seorang karyawan mempunyai komitmen organisasi yang besar tentu saja tingkat *turnover intention* akan kecil, sedangkan apabila seorang karyawan yang mempunyai komitmen organisasi yang kecil maka tingkat *turnover* akan meningkat (Nasution, 2017: 411).

Dari penjelasan diatas dapat dijelaskan bahwa komitmen organisasi memiliki dampak kepada *turnover intention*, hal tersebut juga dibuktikan oleh riset Setiyanto & Hidayati (2017: 109) mendeskripsikan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh secara parsial kepada *turnover intention*.

2.3.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Stres kerja menjadi masalah yang sering terjadi dalam suatu organisasi dan sulit pula untuk dihindari. Seorang karyawan yang memiliki stress kerja berpotensi merugikan kinerja dan pendapatan organisasi. Apabila sebuah organisasi menuntut karyawannya untuk mencapai bahkan melampaui target organisasi hal tersebut akan mengakibatkan karyawan mengalami stres dalam pekerjaannya. Jika tidak ada perubahan dalam organisasi tersebut maka akan menyebabkan kepuasan kerja karyawan yang rendah yang akhirnya menyebabkan *turnover intention* (Margaretta & Riana, 2020: 1151).

Dari penjelasan diatas dapat dijelaskan bahwa stress kerja memiliki dampak kepada *turnover intention*, hal tersebut dibuktikan dari penelitian Monica & Putra (2017: 1668) yaitu stres kerja berdampak secara positif pada *turnover intention* dilihat dari tingkat stres kerja yang besar akan mengakibatkan *turnover intention* meningkat.

2.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Kepuasan kerja merupakan suatu penilaian seorang karyawan yang mencerminkan terpenuhinya kepuasan karyawan tersebut saat bekerja Ardiyanti (2019: 12). Apabila dalam suatu organisasi tidak dapat memenuhi kepuasan karyawannya maka akan menimbulkan pemikiran *turnover intention* dari karyawan hal tersebut dapat merugikan organisasi.

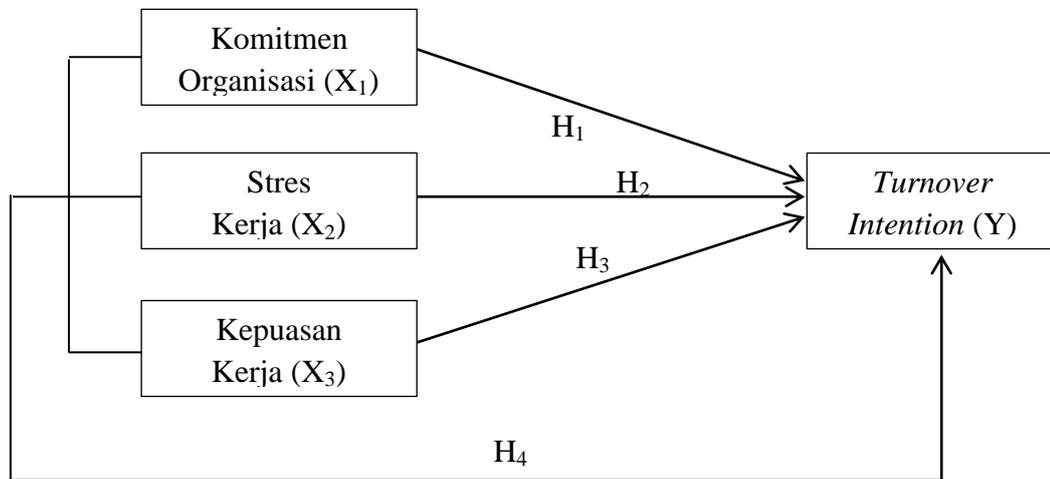
Dalam penelitian Ananda (2017: 295) menjelaskan kepuasan kerja mempunyai dampak secara signifikan kepada *turnover intention*.

2.3.4 Pengaruh Komitmen Organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja

Terhadap *Turnover Intention*

Komitmen organisasi, stres kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif pada *turnover intention*. Jika sebuah perusahaan dapat memberikan kepuasan kepada karyawan tentu saja karyawan akan lebih berkomitmen terhadap organisasi sehingga menimbulkan lingkungan pekerjaan yang baik dan nyaman serta dapat meningkatkan keuntungan bagi organisasi. Sebaliknya jika organisasi selalu menekan karyawan atau menuntut karyawan terlalu tinggi, maka akan mengakibatkan menurunnya kepuasan kerja karyawan mungkin mengakibatkan stres kerja yang diakibatkan tuntutan dari organisasi.

Berikut kerangka pemikiran dari riset ini yaitu menunjukkan kaitan dari variabel independen yaitu komitmen organisasi (X_1), Stres kerja (X_2), serta Kepuasan kerja (X_3) pada variabel dependent yaitu *Turnover Intention* (Y).



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Sumber: Peneliti, 2021

2.4 Hipotesis

Atas kerangka berpikir diatas, maka jawaban sementara dari kajian tersebut diantaranya adalah::

H₁ : Komitmen organisasi mempunyai dampak signifikan pada *turnover intention*

H₂ : Stres kerja mempunyai dampak signifikan pada *turnover intention*.

H₃ : Kepuasan kerja memiliki dampak signifikan pada *turnover intention*.

H₄ : Komitmen organisasi, stres kerja serta kepuasan kerja secara berbarengan memiliki dampak signifikan pada *turnover intention*.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis riset yang dipakai pada riset ini yaitu jenis riset kuantitatif. Metode penelitian yang dipakai ialah metode kuantitatif dimana berdasarkan filsafat positivisme guna mengkaji populasi dan sampel. Pengumpulan data menggunakan kuisioner hal ini menjadikan kuisioner sebagai alat dalam penelitian ini (Sugiyono, 2012: 8).

3.2 Sifat Penelitian

Penulis menggunakan metode kausalitas dalam penelitian ini dimana kausalitas ialah riset yang berguna untuk menunjukkan sebab akibat antar variabel (Sanusi, 2011: 16). Variabel yang digunakan pada riset ini ialah *Organizational Commitment* (X1), *Job Stres* sebagai (X2), *Job Satisfaction* (X3) dan *Turnover Intention* (Y) dalam penelitian ini.

3.3 Lokasi dan Periode Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi riset dilaksanakan pada PT. Hotel Seruni International yang berlokasi di Jl. Nagoya Garden Phase II, Daerah Seraya.

3.3.2 Periode penelitian

Riset dilakukan mulai bulan Maret 2021 sampai Agustus 2021.

Tabel 3.1 Periode Penelitian

Proses	Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
	2021				2021				2021				2021				2021				2021			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Identifikasi Masalah	■	■	■	■																				
Landasan Teori					■	■	■	■	■	■	■	■												
Pengumpulan data													■	■	■	■								
Mengolah Data																	■	■	■	■				
Analisis serta Pembahasan																					■	■	■	■
Simpulan dan Saran																								■

Sumber: Peneliti (2021)

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

(Sugiyono, 2012: 80) menjelaskan populasi merupakan daerah generalisasi bagian dari objek yang mempunyai suatu kualitas dan sifat karakter sesuai dengan kriteria penulis guna dipahami kemudian diambil sebuah kesimpulan. Populasi yang diambil dari kajian ini ialah semua pekerja pada PT Hotel Seruni Internasional yaitu 135 pegawai.

3.4.2 Sampel

(Sugiyono, 2012: 81) menjelaskan *sample* ialah sejumlah kelompok dari karakter yang dipunyai populasi. Sampel riset yaitu beberapa bagian yang ditarik dari seluruh obyek yang akan dikaji untuk mewakili seluruh *population* serta diambil menggunakan cara tertentu. Sampel pada riset ini ialah semua karyawan yang bekerja pada PT Hotel Seruni Internasional.

3.4.3 Teknik *Sampling*

Pada riset ini teknik *sampling* yang dipakai yaitu teknik *sampling* jenuh. (Sujarweni, 2018: 108-109) menyatakan *technic sampling* jenuh merupakan *technic* yang diambil melalui seluruh populasi, yakni karyawan pada PT Hotel Seruni Internasional dengan total karyawan 135 pegawai.

3.5 Sumber Data

Sumber data biasanya diartikan bersumber darimana data didapatkan. Berdasar sumber data dikelompokkan jadi 2 macam yakni data primer serta data sekunder. Data *primary* yakni data yang digabungkan penulis guna menyiapkan persoalan yang lagi diteliti. Data ini diperoleh dari penulis secara langsung yang diambil melalui asal mula obyek riset dilaksanakan. Sedangkan data *secondary* ialah data yang sudah diperoleh dari peneliti sebelumnya. Pada riset ini data bersumber dari data primer dimana penulis melakukan riset secara langsung pada tempat yang diamati.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Dalam suatu riset, terdapat berbagai macam dalam pengambilan data seperti survei, observasi dan dokumentasi (Sanusi, 2011: 105). Cara pengumpulan data

pada riset tersebut dilakukan dengan penyebaran kuisisioner, dengan memberikan berbagai pertanyaan kuisisioner untuk dijawab oleh responden .

Peneliti membuat sejumlah pertanyaan yang berkaitan pada variabel riset ini untuk dijawab oleh responden. Respon yang diberikan oleh responden akan dihitung memakai skala *likert*. Skala *Likert* yaitu parameter yang diukur dari perjumlahan perbuatan responden terhadap pemberian jawaban dari pertanyaan yang berkaitan dengan indikator variabel (Sanusi, 2011: 59).

Menurut Sugiyono (2012: 93) cara menghitung sebuah pandangan serta tanggapan sebuah kumpulan mengenai kejadian sosial dapat digunakan *skala likert* tersebut. Dimana pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner diberi angka 1 hingga 5 yang dijadikan sebagai tanggapan responden seperti sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), Ragu-ragu (3), setuju (4), dan sangat setuju (5). Berikut adalah tabel skala *likert* yang dipakai guna menghitung tanggapan dari jawaban responden:

Tabel 3.2 Skala Likert

Skala <i>Likert</i>	Kode	Nilai
Sangat tidak setuju	STS	1
Tidak setuju	TS	2
Netral	N	3
Setuju	S	4
Sangat setuju	SS	5

Sumber: (Sugiyono, 2012)

3.7 Definisi Operasional Variabel

3.7.1 Variabel Independen (Bebas)

Variabel independen merupakan variabel yang memberi dampak bagi *variable* lain atau menyebabkan munculnya variabel dependen (Sugiyono, 2012:

39). Komitmen organisasi, stres kerja serta kepuasan kerja merupakan variabel bebas dalam riset ini.

3.7.2 Variabel dependen (Terikat)

Variabel dependen ialah variabel yang dipengaruhi ataupun jadi risiko dari terdapatnya variabel *independent* (Sugiyono, 2012: 39). Pada riset ini *turnover intention* merupakan variabel *dependent*.

Tabel 3.3 Operasional Variabel

Variabel	Konsep Penelitian	Indikator	Skala
Komitmen Organisasi (X1)	Keinginan seorang karyawan untuk menjadi anggota dalam organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rasa bangga 2. Ikatan yang kuat terhadap organisasi 3. Kebutuhan akan pekerjaan 4. Loyalitas 	<i>Likert</i>
Stres Kerja (X2)	Kondisi seorang karyawan tertekan akan pekerjaannya sehingga menimbulkan gangguan terhadap kesehatannya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tuntutan Pekerjaan 2. Faktor sosial 3. Perkembangan karier 4. Hubungan relasi 	<i>Likert</i>
Kepuasan Kerja (X3)	Pendapat seseorang tentang puas atau tidaknya terhadap pekerjaannya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi 2. Penghargaan 3. Suasana lingkungan 	<i>Likert</i>
<i>Turnover Intention</i> (Y)	Keinginan seorang individu untuk <i>resign</i> dari tempat kerjanya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memikirkan untuk keluar 2. Pencarian alternatif pekerjaan 3. Niat untuk keluar 	<i>Likert</i>

Sumber: Riset, 2021

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Sugiyono (2012: 147) menjelaskan analisa ini merupakan metode analisa data menggunakan statistik dalam menjelaskan data yang sudah dikumpulkan dengan tujuan mengeneralisasikan data. Pada statistik deskriptif penyajian data yang ditunjukkan data berupa *graph table*, diagram, *pictogram*, modus, median, rata-rata serta *standard deviation* (Sanusi, 2011:116).

3.8.2 Pengujian Kualitas Data

3.8.2.1 Uji Validitas Data

Pendapat (Sunyoto, 2011: 69) validitas ialah penilaian tingkat keakuratan dari suatu instrument pernyataan kuisisioner. Dimana alat ukur yang dinyatakan valid apabila mempunyai nilai valid yang besar, melainkan apabila angka valid yang diperoleh rendah maka alat ukur yang dipakai dinyatakan tidak valid. Jumlah angka *coefficient pearson product moment* didapatkan melalui rumus:

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2] [(n \sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Rumus 3.1 *Pearson Product Moment*

Sumber: (Sanusi, 2011: 77)

Ket:

r = *Correlation Coefficient*

X = Jumlah elemen

Y = Jumlah seluruh x

N = Total subyek

Angka pengujian ditunjukkan memakai pengujian dua sisi pada taraf signifikansi 0,05. patokan untuk menilai validitas sebuah data adalah:

1. Apabila $R_{hitung} \geq R_{tabel}$, berarti butir-butir dari pertanyaan kuisioner dikatakan valid.
2. Apabila $R_{hitung} \leq R_{tabel}$, berarti butir-butir pertanyaan kuisioner dikatakan tidak valid. (Wibowo, 2012).

3.8.2.2 Uji Reabilitas Data

Menurut pengujian reabilitas dilakukan menggunakan *internal consistency*, dimana instrument dilakukan dengan percobaan analisis menggunakan teknik tertentu untuk memprediksi reliabilitas instrumen. (Sugiyono, 2012: 122) menyatakan data dikatakan reliabel jika mampu mengukur objek yang sama dengan cara memperoleh data serupa. Dalam riset ini uji *reliability* dapat dilaksanakan memakai *Cronbach's Alpha*.

Jika angka koefisien *reability cronbach's alpha* diperoleh $\geq 0,6$ maka alat pengukur riset dikatakan handal atau reliabelitas. Akan tetapi apabila koefisien *reability cronbach's alpha* diperoleh $\leq 0,6$ maka dikatakan alat pengukur riset tidak reliabel (Wibowo, 2012: 52).

$r_n = \frac{\{k\}}{\{k - 1\}} \frac{\{\sum ab^2\}}{\{ab^2\}}$	Rumus 3.2 Koefesien Reliabilitas (<i>Cronbach Alpha</i>)
--	--

Sumber: Wibowo (2012: 52)

Dimana :

r_n = *Reliability* instrumen

k = Total item pernyataan

ab^2 = Total deviasi standar

$\sum ab^2$ = Total deviasi standar item

3.8.3 Pengujian Asumsi Klasik

3.8.3.1 Pengujian *Normality*

Pengujian *normality* yakni statistik parametris yang dipakai dalam menganalisis data interval. Uji normalitas dapat diuji melalui kurva histogram, diagram *P-Plot* serta persamaan *kolmogorov smirnov* dimana asumsi data yang dipakai wajib berdistribusi normal.

Pendapat Wibowo (2012: 61), kriteria data distribusi normal dilihat melalui kurva histogram apabila berbentuk seperti kurva lonceng serta juga gambar diagram *PP Plot* titik-titik berdekatan pada line diagonal.

Pendapat Wibowo (2012: 62) Pengujian normalitas dapat juga memakai metode *kolmogorov smirnov*. Berikut patokan yang dipakai:

1. Apabila angka signifikansi $\geq 0,05$ artinya data dinyatakan normal.
2. Apabila angka signifikansi $\leq 0,05$ artinya data dinyatakan tidak normal.

3.8.3.2 Uji Multikolinearitas

Pengujian kolerasi yang sempurna antar variable bebas dapat menggunakan uji multikolinieritas. Pendapat Sanusi (2011: 136) menyatakan untuk mengetahui terjadinya multikolinearitas dapat diperhatikan melalui *Variance Inflating Factor* (VIF). Apabila angka VIF ≥ 10 , menunjukkan adanya tanda multikolinieritas begitupula sebaliknya.

3.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Pendapat Ghozali (2016: 134) pengujian heteroskedastisitas memiliki tujuan yaitu menunjukkan terdapatnya perbedaan residual dari satu pengkajian ke pengkajian lainnya. Untuk mengetahui adakah gejala heteroskedastisitas dapat dilihat melalui *scatterplot* serta pengujian *glejser*. Untuk menunjukkan tidak bergejala heteroskedastisitas melalui *scatterpot* dilihat melalui titik-titik menyebar dan tidak mengumpul.

Pengujian *glejser* dipakai dengan mengkorelasikan angka mutlak residual tiap *variable independent*. Apabila angka *significant* \geq angka alphanya 5% sehingga dinyatakan tidak bergejala heteroskedastisitas (Wibowo, 2012: 93).

3.8.4 Uji Pengaruh

3.8.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Model *regression* linier berganda menunjukkan gambaran keterkaitan linier antar *variable* bebas dengan *variable* terikatnya (Sanusi, 2011: 134). Seperti riset ini penulis meneliti dengan topik pengaruh komitmen organisasi, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Rumus 3.3 Regresi Linier Berganda

Sumber: (Sanusi, 2011: 134)

Ket:

$Y = Turnover Intention$

$X_1 = Komitmen Organisasi$

$X_2 = Stres Kerja$

X_3 = Kepuasan Kerja

a = Constant

$b_1 b_2 b_3$ = *Regression* linier

e = variabel eror

3.8.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi diuji untuk menggambarkan persentase jumlah pengaruh antar variable bebas didalam model regresi secara bersamaan yang memberi dampak kepada variable terikat (Wibowo, 2012: 135). Pengujian R^2 berfungsi menunjukkan seberapa besar *variable* bebas memaparkan *variable* terikat. R^2 memiliki kisaran angka dari 0 hingga 1. Hal ini bisa diperhatikan pada *output* SPSS pada bagian *model summary*.

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1.1 Uji T

Uji T dapat dipakai guna membuktikan besaran dampak dari *variable* independen kepada *variable* dependen dengan tingkat signifikan 0,05. H_0 diartikan *variable* X tidak memiliki dampak secara *significant* kepada *variable* Y. H_a diartikan *variable* X memiliki dampak secara *significant* kepada *variable* Y.

Berikut patokan untuk pengujian t berdasar pendapat Sanusi (2011: 134) yaitu:

1. Apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ artinya H_a diterima
2. Apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ artinya H_a ditolak

3.9.1.2 Uji F

Menurut Ghozali (2016: 83) Variabel dependen secara berbarengan berpengaruh secara signifikan pada variabel independen dapat di uji dengan uji F. H_0 diartikan secara berbarengan *variable X* tidak memiliki dampak kepada *variable Y*. H_a diartikan secara berbarengan *variable X* memiliki dampak kepada *variable Y*. Berikut patokan dalam pengujian F yaitu:

1. Apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ artinya H_a diterima
2. Apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ artinya H_a ditolak