

PENGARUH *JOB STRESS*, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN HOTEL KAMANDALU UBUD

Sang Ayu Made Apriantini¹, I Gusti Ayu Imbayani², Pande Ketut Ribek³

¹²³Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: sangayumadeapriantini@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of job stress, job satisfaction, and organizational commitment on turnover intention. This research was conducted at the Kamandalu Ubud hotel. This study uses multiple linear regression analysis to determine the effect of job stress, job satisfaction, and organizational commitment on employee turnover intention at Kamandalu Ubud hotel. Data were collected by distributing questionnaires and the sampling method used was saturated sampling. Testing the research hypothesis using SPSS 25.0 for Windows. The results showed that job stress had a positive and significant effect on turnover intention, meaning that the higher the level of job stress, the higher the level of turnover intention. Job satisfaction has a negative and significant effect on turnover intention, meaning that the higher the level of job satisfaction, the lower the turnover intention. Organizational commitment has a negative and significant effect on turnover intention, meaning that the higher the level of organizational commitment, the lower the turnover intention will be. In addition, job stress, job satisfaction and organizational commitment simultaneously have a significant effect on turnover intention. Based on the researcher's direct experience in this research process, there are several limitations that are experienced, namely: 1) the indicators used as descriptions of the variables under study can be added again so that the information obtained will be more detailed and diverse. 2) The questionnaire has not attached the length of time worked for each employee, so it is not able to identify how long the employee who became the respondent has worked at Hotel Kamandalu Ubud.

Keywords: *Job stress, job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention.*

I. PENDAHULUAN

Kesuksesan dari sebuah perusahaan tergantung perilaku dari tenaga kerja yang ada didalamnya, tantangan dari setiap perusahaan adalah menjaga stabilitas agar dapat mempertahankan kesuksesan (Sugiharti dan Sari, 2018). Ketika perusahaan menjadi stabil, tentu manajemen perusahaan akan lebih mudah dalam memproyeksi serta membuat suatu strategi untuk kemajuan perusahaan. Karyawan yang handal merupakan salah satu asset perusahaan yang paling berharga, karena keberhasilan suatu

perusahaan akan ditentukan oleh performa karyawan (Astamarini, 2019).

Pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu investasi bagi perusahaan, diperlukan biaya untuk mendukungnya, namun sejalan dengan manfaat yang didapat oleh perusahaan juga besar karena karyawan yang dimiliki menjadi profesional dan mampu mengerjakan segala pekerjaan di perusahaan tersebut. Dengan demikian pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia menjadi penentu keberhasilan dalam suatu perusahaan atau

unit usaha (Husaini, 2017). Maka sangat penting bagi perusahaan untuk tetap mempertahankan karyawannya agar tetap loyal pada perusahaan, disisi lain perusahaan juga harus memperhatikan *turnover intention*. *Turnover intention* merupakan proses karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan harus ada yang menggantikan posisi tersebut (Shelly dkk, 2018).

Turnover intention karyawan yang tinggi akan menyebabkan kerugian bagi perusahaan, baik kerugian secara finansial maupun kerugian non-finansial. Jika tingkat *turnover intention* karyawan rendah, biaya-biaya yang muncul seperti biaya rekrutmen, pelatihan bagi karyawan baru akan bisa di tekan. Salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu *job stress*. Saat ini karyawan sangat rentan dengan masalah dalam perusahaan yang dapat memungkinkan terkena stress. *Job stress* merupakan tekanan yang dirasakan karyawan karena tuntutan pekerjaan yang tidak bisa dipenuhi. Artinya, stress muncul apabila tuntutan pekerjaan tidak bisa dipenuhi oleh karyawan (Andriyani, 2018).

Di samping *job stress*, kepuasan kerja juga menjadi faktor lain yang menyebabkan *turnover intention* karyawan. Kepuasan kerja seorang karyawan yang tinggi memiliki nilai-nilai positif tentang pekerjaannya, namun lain halnya dengan karyawan yang tidak merasakan puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki nilai negatif pada pekerjaannya. Faktor lainnya yang berpengaruh terhadap *turnover intention* adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatian terhadap keberhasilan dan kemajuan organisasi yang berkelanjutan (Amadi 2019). Komitmen organisasi dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai

Vol 2 Nomor 2 Februari 2021

organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi akan ikut menumbuhkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi.

Hampir semua jenis perusahaan mengalami permasalahan dari ancaman *turnover intention* pada karyawannya masing-masing, termasuk juga perusahaan yang bergerak di bidang akomodasi. Fenomena yang mengindikasikan *turnover* ini sedang terjadi pada beberapa perusahaan yang ada di Bali tidak terkecuali pada perusahaan akomodasi yaitu Hotel Kamandalu Ubud. Hotel Kamandalu Ubud merupakan hotel yang menyediakan akomodasi dengan pemandangan alam yang indah, dalam operasional Hotel Kamandalu tersebut mempekerjakan banyak karyawan.

Berdasarkan wawancara langsung dengan HRD Hotel Kamandalu, peneliti menemukan masalah terhadap *turnover intention* yang berfluktuatif pada karyawan keluar namun cenderung meningkat akan berdampak buruk bagi perusahaan Hotel Kamandalu, terjadi peningkatan pada jumlah karyawan yang keluar, pada tahun 2017 sempat terjadi penurunan jumlah karyawan yang keluar yaitu hanya 6 orang dari sebelumnya 9 orang di tahun 2016, namun pada tahun 2018 dan 2019 kembali meningkat tajam yaitu 13 orang karyawan pada tahun 2018 dan 18 orang di tahun 2019. *Turnover* karyawan yang tinggi akan sangat mungkin untuk terjadi sebab tekanan kerja yang dapat menyebabkan *job stress* pada karyawan akan meningkat. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan akan menentukan bagaimana *turnover intention* pada karyawan Hotel Kamandalu Ubud.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimana pengaruh *job stress* terhadap *turnover intention* karyawan Hotel Kamandalu Ubud?
- 2) Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan Hotel Kamandalu Ubud?
- 3) Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan Hotel Kamandalu Ubud?

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam mengenai pengaruh *job stress*, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan hotel kamandalu ubud berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh *job stress* terhadap *turnover intention* karyawan Hotel Kamandalu Ubud.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan Hotel Kamandalu Ubud.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh Komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan Hotel Kamandalu Ubud.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Teori *Resource Based View*

Teori *Resource Based View* (RBV) dipelopori pertama kali oleh Wernerfelt (1984). Teori RBV memandang bahwa sumber daya dan kemampuan perusahaan penting bagi perusahaan, karena merupakan pokok atau dasar dari kemampuan daya saing serta kinerja perusahaan. Asumsi dari teori RBV yaitu mengenai bagaimana suatu perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain, dengan mengelola sumber daya yang dimiliki perusahaan yang bersangkutan sesuai dengan kemampuan perusahaan dalam mencapai keunggulan kompetitif perusahaan.

Pengertian *Job Stress*

Hafni dan Sari (2019), menyatakan bahwa stress adalah dimana keadaan menekan bagi diri dan jiwa seseorang yang ada di luar kemampuan dan dapat mengganggu kesehatan bila dibiarkan. Target kerja yang berat, adanya waktu yang terbatas dan tidak sesuai dengan keinginan hati nurani individu untuk mengerjakan suatu pekerjaan juga menyebabkan stres terjadi. Setiap individu tidak dapat menghindari stres, yang dapat dilakukan hanya bagaimana mengelola stres dengan baik. *Job stress* adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. *Job Stress* ini dapat menimbulkan emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan. *Job stress* sebagai suatu kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi emosi seseorang.

Menurut Sa'adah dan Prasetyo (2018), indikator *job stress* yaitu sebagai berikut :

- 1) Beban kerja yang berlebihan
- 2) Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil
- 3) Waktu dan peralatan yang kurang memadai
- 4) Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja
- 5) Balas jasa yang terlalu rendah
- 6) Masalah-masalah eksternal.

Pengertian *Kepuasan Kerja*

Yulia, dkk. (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap karyawan terhadap aspek-aspek pekerjaannya yang dapat menimbulkan perasaan menyenangkan atau tidak

menyenangkan. Kepuasan kerja adalah kumpulan perasaan dan rasa percaya yang dimiliki seseorang mengenai pekerjaannya saat ini.

Dalam suatu pekerjaan pegawai cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dalam menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja. Selain itu, para pegawai juga menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak meragukan dan segar dengan pengharapan mereka.

Menurut Shabrina dan Prasetio (2018), indikator kepuasan kerja yaitu sebagai berikut :

- 1) Kepuasan gaji
- 2) Kesempatan promosi karir
- 3) Kepuasan terhadap supervise
- 4) Kepuasan terhadap hubungan personal
- 5) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri.

Pengertian Komitmen Organisasi

Bitha dan Ardana (2017), menyatakan bahwa komitmen itu sendiri diartikan secara umum sebagai sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Komitmen organisasi secara mendasar dibagi dalam komitmen sikap dan komitmen perilaku. Komitmen sikap didefinisikan sebagai sebuah sikap yang ditujukan pada proses dimana orang mulai berpikir hubungan mereka dengan sebuah organisasi.

Hal ini juga dapat diartikan sebagai pola pikir dari individual yang merasakan secara dalam bagaimana mereka menilai diri dan tujuan mereka, apakah sejalan dengan kehendak dan tujuan organisasi atau tidak. Sedangkan komitmen perilaku

berhubungan dengan sebuah proses dimana seseorang terkunci dalam sebuah organisasi karena kondisi tertentu dan bagaimana mereka menyelesaikan masalah yang mereka hadapi didalamnya komitmen organisasi adalah keyakinan dan keinginan individu untuk menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi. Komitmen organisasi diartikan dimana seseorang karyawan menjadikan dirinya dengan organisasi dengan tujuannya dan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi tersebut (Sugiarto, 2018).

Menurut Amadi (2019), indikator komitmen organisasi yaitu sebagai berikut:

- 1) Keinginan kuat
- 2) Percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi
- 3) Loyalitas.

Pengertian *Turnover Intention*

Turnover intention adalah niat karyawan untuk keluar dari organisasi baik berupa pengunduran diri maupun pemberhentian, dengan adanya *turnover* yang tinggi dapat menyebabkan kurang efektifnya sebuah organisasi karena hilangnya karyawan yang berpengalaman (Amadi, 2019). Selain itu *turnover intention* adalah niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. Niat berpindah pekerjaan atau meninggalkan organisasi merupakan keinginan seseorang untuk pindah atau keluar dari perusahaan baik secara sukarela maupun terpaksa (Sugiharto 2018).

Turnover intention adalah keadaan dimana karyawan sebuah organisasi memiliki perencanaan untuk meninggalkan pekerjaannya, atau kondisi dimana organisasi memiliki rencana untuk memutus hubungan kerja dengan karyawannya, *turnover* sebagai pemberhentian karyawan yang bersifat permanen dari perusahaan baik yang dilakukan oleh pegawai sendiri (secara sukarela) maupun yang dilakukan oleh perusahaan. *Turnover intention* sebagai

dampak terburuk dari ketidakmampuan suatu organisasi dalam mengelola perilaku individu sehingga individu merasa memiliki niatan pindah kerja yang tinggi.

Turnover intention adalah kecenderungan sikap atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya. *Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan *turnover intention* mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi.

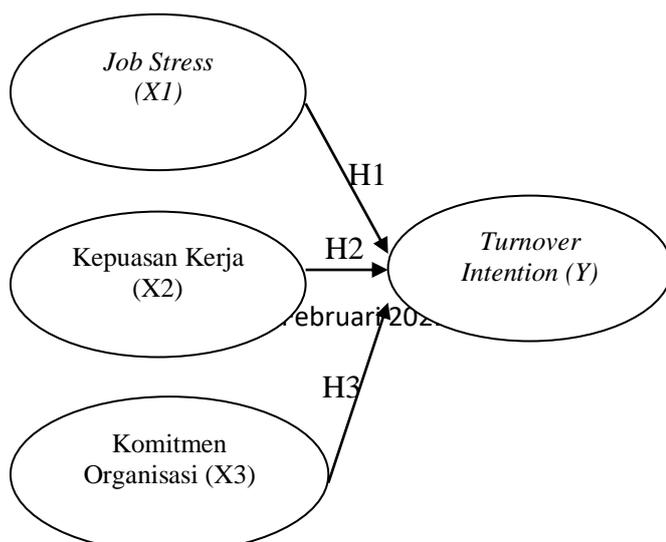
Menurut Martono dan Tahapary (2017), indikator *turnover intention* yaitu sebagai berikut:

- 1) Absensi yang meningkat
- 2) Mulai malas bekerja
- 3) Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja
- 4) Peningkatan protes terhadap atasan
- 5) Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya.

III. KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

Model Penelitian

Gambar 1.
Model Penelitian



Sumber : Hasil pemikiran peneliti (2020)

Hipotesis

- H1 : *Job stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan hotel Kamandalu Ubud.
- H2 : Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan hotel Kamandalu Ubud.
- H3 : Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan hotel Kamandalu Ubud.

IV. METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini dilakukan pada Hotel Kamandalu Ubud. Obyek penelitian ini adalah pengaruh *job stress*, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan Hotel Kamandalu Ubud. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas yaitu *Job Stress* (X1), Kepuasan Kerja (X2), Komitmen Organisasi (X3) dan variabel terikat pada penelitian ini yaitu *Turnover Intention* (Y). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Kamandalu Ubud yang berjumlah 150 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam

penelitian ini yaitu uji instrument penelitian, analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi (R^2), uji F, korelasi berganda, dan uji t.

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dilakukan untuk melihat ketepatan dan kecermatan instrumen sebagai alat ukur untuk mengetahui tingkat validitas instrumen dapat dilihat dengan membandingkan nilai R hitung (*Pearson Correlation*) instrumen dengan nilai R tabel. Jika nilai R hitung $> 0,30$ maka item pernyataan adalah valid.

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 5.1, menunjukkan bahwa semua instrumen nilai koefisien korelasi berada di atas 0,30. Hal tersebut berarti semua instrumen yang dipergunakan untuk mengumpulkan data berupa kuesioner hasilnya adalah valid.

Tabel 5.1
Hasil Uji Validitas Instrumen

Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	Standar	Ket.
<i>Job Stress (X₁)</i>			
X1.1	0,763	0,30	Valid
X1.2	0,870	0,30	Valid
X1.3	0,818	0,30	Valid
X1.4	0,734	0,30	Valid
X1.5	0,765	0,30	Valid
X1.6	0,869	0,30	Valid
<i>Kepuasan Kerja (X₂)</i>			
X2.1	0,621	0,30	Valid
X2.2	0,754	0,30	Valid
X2.3	0,664	0,30	Valid
X2.4	0,731	0,30	Valid
X2.5	0,743	0,30	Valid
<i>Komitmen Organisasi (X₃)</i>			
X3.1	0,802	0,30	Valid
X3.2	0,871	0,30	Valid
X3.3	0,794	0,30	Valid
<i>Turnover Intention (Y)</i>			
Y.1	0,905	0,30	Valid
Y.2	0,879	0,30	Valid
Y.3	0,701	0,30	Valid
Y.4	0,914	0,30	Valid
Y.5	0,892	0,30	Valid

Sumber: Pengolahan data penelitian

Tabel 5.2
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Jumlah Instrumen	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar	Ket.
<i>Job Stress (X₁)</i>	6	0,889	0,60	Reliabel
<i>Kepuasan Kerja (X₂)</i>	5	0,720	0,60	Reliabel
<i>Komitmen Organisasi (X₃)</i>	3	0,760	0,60	Reliabel
<i>Turnover Intention (Y)</i>	5	0,906	0,60	Reliabel

Sumber: Pengolahan data penelitian

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 5.2 didapat perhitungan masing-masing variabel nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Hal tersebut berarti semua instrumen sudah *reliable* dan penelitian dapat dilanjutkan.

Tabel 5.8
Hasil SPSS Uji Multikolinearitas

Sumber: Pengolahan data penelitian

Variabel	B	t- hitung	Sig.
Konstanta	14.844	6.220	0.000
<i>Job Stress</i>	0.490	8.808	0.000
Kepuasan Kerja	-0.183	-2.171	0.032
Komitmen Organisasi	-0.297	-2.019	0.045
R	0,606		
<i>Adjusted R Square (R²)</i>	0,354		
F hitung	28.215		
Sig. F	0.000		

Variabel Bebas	<i>Tolerance</i>	Nilai VIF
<i>Job Stress</i>	0.992	1.008
Kepuasan Kerja	0.948	1.055
Komitmen Organisasi	0.953	1.049

Sumber: Pengolahan data penelitian

Pada Tabel 5.8 menunjukkan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 5.9
Hasil SPSS Pengujian Gejala Heteroskedastisitas

Variabel	B	t- hitung	Sig.
<i>Job Stress</i>	-.062	-1.676	0.096
Kepuasan Kerja	-.059	-1.057	0.292
Komitmen Organisasi	-.179	-1.837	0.068

Vol 2 Nomor 2 Februari 2021

Dari Tabel 5.9 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya (ABS_RES) lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas pada model regresi.

Tabel 5.10
Rekapitulasi hasil Analisis dengan Program SPSS for Windows Version 25.0

Sumber: Pengolahan data penelitian

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan *job stress*, kepuasan kerja, dan komitmen Organisasi terhadap *turnover intention*. Berdasarkan nilai-nilai pada Tabel 5.10, maka persamaan regresi linier berganda akan menjadi:

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

$$TI = 14.844 + 0.490JS + -0.183 KK + -0.297 KO$$

Dari persamaan di atas maka dapat di jelaskan arah hubungan variabel *Job stress* terhadap variabel terikat *Turnover Intention* adalah positif. Sedangkan arah hubungan variabel Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi terhadap variabel terikat *Turnover Intention* adalah negatif. Koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan adanya pengaruh yang searah, dimana apabila *Job stress* ditingkatkan, maka akan diikuti oleh meningkatnya *Turnover Intention* di Hotel kamandalu Ubud, begitupun sebaliknya apabila Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi ditingkatkan, maka akan diikuti oleh menurunnya *Turnover Intention* di Hotel kamandalu Ubud.

Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh *Job stress*, Kepuasan kerja, dan Komitmen Organisasi secara parsial

adalah signifikan atau tidak signifikan. Berdasarkan Tabel 5.10 di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Penarikan Kesimpulan untuk Variabel *Job stress*.

Berdasarkan hasil analisis SPSS diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa Variabel *Job stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis yang menyatakan “Diduga *Job stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan Hotel Kamandalu Ubud” dapat diterima.

- 2) Penarikan Kesimpulan untuk variabel Kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil analisis SPSS diperoleh nilai t-hitung untuk variabel Kepuasan kerja adalah -2.171 dan signifikansi sebesar $0.032 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis yang menyatakan “Diduga Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan Hotel Kamandalu Ubud” dapat diterima.

- 3) Penarikan Kesimpulan untuk variabel Komitmen Organisasi.

Berdasarkan hasil analisis SPSS diperoleh nilai t-hitung untuk variabel Komitmen Organisasi adalah -2.019 dan signifikansi sebesar $0.045 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa Variabel Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis yang menyatakan “Diduga Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan Hotel Kamandalu Ubud” dapat diterima.

Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh antara *Job stress* Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan adalah signifikan atau tidak. Berdasarkan Tabel 5.10, hasil penghitungan dengan SPSS diperoleh signifikansi F adalah $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa *Job stress*, Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Pembahasan

Pengaruh *Job stress* Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel *Job stress* adalah 0.490 dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa Variabel *Job stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Itu juga berarti apabila *Job stress* karyawan meningkat, maka akan diikuti oleh meningkatnya *Turnover Intention* Karyawan Hotel Kamandalu Ubud. Peningkatan *Job stress* karyawan Hotel Kamandalu Ubud harus dapat di deteksi oleh manajemen hotel sejak dini. Sebab jika dibiarkan secara terus menerus tentu akan berakibat pada tinggi tingkat keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan atau tingkat *Turnover Intention* yang tinggi. Jika hal tersebut terjadi perusahaan akan kesulitan dalam mengoperasikan perusahaannya, sebab kehilangan sumber daya manusia yang sudah memiliki keahlian di posisinya masing-masing. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hafni dan Sari (2019), Andriyani (2018), dan Firdaus dan Saragih (2019) yang seluruhnya menyatakan bahwa *job stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel Kepuasan kerja adalah -0.183 dan signifikansi sebesar $0.032 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa Variabel Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Itu juga berarti apabila Kepuasan kerja ditingkatkan, maka akan diikuti oleh menurunnya tingkat *Turnover Intention* Karyawan Hotel Kamandalu Ubud.

Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan Hotel Kamandalu Ubud akan memberikan efek positif bagi perusahaannya itu menurunnya tingkat *Turnover Intention* Karyawan Hotel Kamandalu Ubud. Hal ini berarti manajemen hotel tidak perlu khawatir akan kelancaran operasionalnya, sebab kepuasan kerja karyawan akan membuat karyawan lebih fokus dalam bekerja, sehingga manajemen hotel tidak perlu sibuk untuk melakukan proses rekrutmen kembali untuk mengantisipasi karyawan yang memiliki niat untuk keluar dari hotel. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Astamarani (2019), Kumbara (2018), Putri dan Prasetyo (2017) yang seluruhnya menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel Komitmen Organisasi adalah -0.297 dan signifikansi sebesar $0.045 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa Variabel Komitmen Organisasi negative dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Itu juga berarti apabila Komitmen Organisasi

meningkat, maka akan diikuti oleh menurunnya tingkat *Turnover Intention* Karyawan Hotel Kamandalu Ubud.

Komitmen Organisasi sangat penting dimiliki oleh karyawan Hotel Kamandalu Ubud. Apabila komitmen organisasi karyawan tinggi, tentu akan membuat pihak manajemen hotel dapat lebih fokus dalam Menyusun strategi perusahaan, termasuk strategi pengembangan sumber daya manusia. Jika tingkat *Turnover Intention* rendah, maka perusahaan tidak perlu lagi melakukan proses pelatihan kepada karyawan baru, sebab jika hal itu terjadi maka tentu akan memakan waktu dan juga biaya untuk berulang-ulang melakukan pelatihan kepada karyawan hotel yang baru. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Bitha dan Ardana, (2017) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

V. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah dan analisis data yang telah dilakukan serta pembahasan yang dikemukakan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a) *Job stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat *Job stress* maka tingkat *Turnover Intention* Karyawan Hotel Kamandalu Ubud akan semakin meningkat.
- b) Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Ini berarti semakin tinggi tingkat Kepuasan kerja maka tingkat *Turnover Intention* Karyawan Hotel Kamandalu Ubud akan semakin rendah.

- c) Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Ini berarti semakin tinggi tingkat Komitmen Organisasi maka tingkat *Turnover Intention* Karyawan Hotel Kamandalu Ubud akan semakin rendah.

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah indikator-indikator yang digunakan sebagai deskripsi variabel-variabel yang diteliti dapat ditambahkan lagi sehingga informasi yang didapat akan lebih banyak serta detail dan beragam lagi. Di dalam kuesioner belum melampirkan lama waktu bekerja setiap karyawan, sehingga belum mampu untuk mengidentifikasi berapa lama karyawan yang menjadi responden telah bekerja di Hotel Kamandalu Ubud.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dibuat maka saran-saran yang dapat diajukan berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Berdasarkan rata-rata skor pada variabel *Job stress* dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling tinggi terhadap item pernyataan "Saya merasa Pimpinan kurang adil dan saya merasa tertekan dalam bekerja". Maka kedepannya Manajemen Hotel Kamandalu Ubud harus bersikap lebih adil kepada seluruh karyawan sehingga tidak menimbulkan kecemburuan sosial dan meningkatkan *Job stress* karyawan.
- b) Berdasarkan rata-rata skor pada variabel Kepuasan kerja dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling kecil terhadap item pernyataan "Saya merasa nyaman berinteraksi dengan seluruh rekan kerja". Manajemen Hotel Kamandalu Ubud harus meningkatkan komunikasi

para karyawan agar tidak terjadi selisih paham diantara para karyawan sehingga kepuasan kerja karyawan dapat meningkat.

- c) Berdasarkan rata-rata skor pada variabel Komitmen Organisasi dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling kecil terhadap item pernyataan "Saya percaya terhadap rencana strategis dari manajemen Hotel" Pihak Manajemen Hotel Kamandalu Ubud harus mensosialisasikan rencana strategis dengan lebih baik, sehingga rasa memiliki serta komitmen organisasi karyawan akan lebih meningkat.
- d) Bagi peneliti selanjutnya melihat dari masih besarnya pengaruh faktor diluar *Job stress*, Kepuasan kerja, dan Komitmen Organisasi yang berpengaruh terhadap *Turnover Intention*, sebaiknya penelitian dilakukan dengan menambahkan variabel lain selain *Job stress*, Kepuasan kerja, dan Komitmen Organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amadi, Jam'an. 2019. Pengaruh Job Embeddedness Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Pt Sinar Surya Kencana Abadi Tanjung Mora. Jurnal Ekonomika Universitas Almuslim Bireuen- Aceh, Vol. XI, No. 1, Maret 2019, pp. 29-34.
- Astamarini, Rosalia Octavia. 2019. Analisis Pengaruh Job Embeddedness Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt Purnama Indonesia. Jurnal Ilmu Manajemen, Vol. 7, No. 2, 2019, pp. 430-436.
- Andriyani, Mukti., dan Ulfa Wahyudiana, 2018. Analisis Pengaruh Stres Kerja, Work Support Dan

- Kepuasan Gaji Terhadap Turnover Intention Perawat (Studi Pada Rsu Nirmala, Purbalingga). *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT*, Vol. 7, No. 4, 2018, pp. 1-14.
- Bitha, Sella., dan Ardana, I Komang. 2017. Pengaruh Keterikatan Kerja, Persepsi Dukungan Organisasional dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan Muji Motor. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 2, Maret 2017, pp. 919-947.
- Hafni, Layla., dan Sari, Devi Diana. 2019. Analysis Effect Of Compensation, Job Stress, And Employee Loyalty On The Turnover Intention Of Employees Pt. Wiradjaja Prima Kencana Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol. 7, No. 1, Maret 2019, pp. 55-66.
- Husaini, Abdullah. 2017. Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Warta Edisi : 51 Januari 2017 | ISSN : 1829 - 7463*
- Sa'adah, Samrotu., dan Prasetio, Partono Arif. 2018. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Internusa Jaya Sejahtera Merauke. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis*, Vol. 13, No.1, Juni 2018. Pp. 59-67.
- Shabrina, Dwima Nur., dan Prasetio, Partono Arif. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Tri Manunggal Karya. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*, Vol. 2, No. 4, Juli 2018, pp. 252-262.
- Sugiarto, Cahyo. 2018. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Perceived Organizational Support Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Sahid Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 6, No. 4, Juni 2018, pp.459-467.
- Sugiharti., dan Sari, Syara Purnama. 2018. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention. *IIB DARMAJAYA Bandar Lampung*, Vol. 5, No. 1, Agustus 2018, pp. 120-125.
- Yulia, Shelly., Tjatur, Dewanto Dicky., dan Kodyat, Germas Alih. 2018. Pengaruh Penempatan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Perawat Di Rumah Sakit Umum Anissa Tangerang. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Rumah Sakit*, Vol. 2, No. 1, April 2018, pp. 77-89.