

PENGARUH KEPUASAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA THE DUSUN VILLA, SEMINYAK KUTA-BALI

Ida Bagus Putru¹, Ni Wayan Pramita Darmayanti²
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

ABSTRACT

The purpose of this study is: To determine the effect of job satisfaction on Turnover Intention in The Seminyak Village Seminyak Bali Kuta, To determine the effect of organizational commitment to Turnover Intention on The Seminyak Village Seminyak Bali Kuta. In this study the census method is used by giving a questionnaire to the entire population of 42 people. The analysis used includes validity test, reliability test and classic assumption test, multiple linear regression, correlation, determination, F test and T test. Based on research and statistical analysis presented in the previous chapter, and in accordance with the research objectives, it can be concluded that employee job satisfaction has a negative and significant effect on employee turnover intentions at The Dusun Villa Seminyak Kuta Bali, while organizational commitment has a negative and significant effect on Turnover Intention employee at The Dusun Villa Seminyak Kuta Bali.

Keywords: Job Satisfaction, organizational commitment, and Turn Over Intention

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi. SDM sendiri merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam organisasi. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme dan juga komitmennya terhadap bidang pekerjaan yang ditekuninya. Sebuah organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada.

Robbins (2006) dalam Novelia (2011) Sebuah organisasi dalam mencapai tujuan tentunya membutuhkan sumber daya manusia menunjang, berdasarkan konsep perubahan suatu organisasi yang melakukan perubahan akan membawa organisasi pada situasi yang lain dari sebelumnya. Maka peran sumber daya manusia pada masa kini akan menjadi salah satu penentu bagi keberhasilan sebuah aktivitas yang dilakukan dalam suatu lembaga/organisasi, baik instansi pemerintah, badan usaha milik negara, lembaga sosial atupun perusahaan swasta

Pertumbuhan industri pariwisata secara tidak langsung tidak terlepas dari aspek-aspek yang mendukungnya, salah satu sektor pendukung industri pariwisata adalah jasa perhotelan. Menurut Peraturan Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2014 Pasal 1, definisi hotel adalah Penyediaan akomodasi berupa kamar-kamar di dalam suatu bangunan yang dapat dilengkapi

dengan jasa pelayanan makan dan minum, kegiatan hiburan dan fasilitas lainnya secara harian dengan tujuan memperoleh keuntungan. Menurut Sulastiyono, (2011: 5) Hotel adalah suatu perusahaan yang dikelola oleh pemiliknya dengan menyediakan pelayanan makanan, minuman, dan fasilitas kamar untuk tidur kepada orang-orang yang sedang melakukan perjalanan dan mampu membayar dengan jumlah yang wajar sesuai dengan pelayanan yang diterima tanpa adanya perjanjian khusus

Persaingan bisnis perhotelan yang semakin kompleks maka, suatu perusahaan dituntut harus selalu memperhatikan faktor karyawan, Robbin (2010) mengemukakan untuk terwujudnya keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan bisnis, yaitu bagaimana agar terwujudnya kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Menurut Hasibuan (2012 :132), kepuasan kerja pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, pekerja akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang pekerja hadapi

Menurut Barua (2014) mengatakan bahwa karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi biasanya lebih cenderung untuk tidak meninggalkan pekerjaan, lebih produktif, lebih menampilkan jati diri mereka dan lebih mungkin puas dengan kehidupan mereka.

The Dusun Villa, Seminyak Kuta-Bali merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang akomodasi yang tentu saja memiliki tujuan untuk dapat berkembang dalam jangka panjang. The Dusun Villa, Seminyak Kuta-Bali adalah sebuah villa yang bergerak di bidang pelayanan dan jasa akomodasi dan restaurant. Pada The Dusun Villa, Seminyak Kuta-Bali memiliki 42 orang karyawan yang beralamat di seminyak kuta Bali

Hasil wawancara peneliti dengan 15 orang karyawan pada The Dusun Villa, Seminyak Kuta-Bali kepuasan kerja karyawan masih rendah, hal ini dapat dilihat dari kompensasi yang diterima karyawan yang berupa Upah/Gaji. Sudah menjadi keinginan semua orang untuk mendapat Upah/Gaji yang sesuai, layak dan meningkat. Upah/gaji yang tinggi tentu juga akan mempertinggi kepuasan kerja. Upah/gaji yang diterima karyawan belum mencukupi untuk kebutuhan hidup karyawan bersama keluarganya sehingga karyawan sering mencuri waktu untuk mencari pekerjaan sampingan demi mendapatkan penghasilan tambahan. Karyawan bekerja hanya sekedar mencari uang maka moral kerja akan rendah. Tetapi jika tujuan bekerja untuk berkarya, membantu, mengabdikan, melayani dengan ikhlas dan sepenuh hati, bahkan rela mengorbankan harta benda bahkan jiwa, maka moral kerja akan meningkat.

12 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : 1) Apakah Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada The Dusun Villa, Seminyak Kuta-Bali?. 2) Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada The Dusun Villa, Seminyak Kuta-Bali ?

13 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah : 1) Untuk mengetahui dan menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention* pada The Dusun Villa, Seminyak Kuta-Bali. 2) Untuk mengetahui dan menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap *Turnover Intention* pada The Dusun Villa, Seminyak Kuta-Bali.

14 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dapat di jadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada The Dusun Villa, Seminyak Kuta-Bali. Bagi perusahaan hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan pertimbangan dalam menetapkan kebijaksanaan perusahaan khususnya yang berhubungan dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *Turnover Intention*. Hasil dari penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan tambahan perpustakaan dan juga dapat dipakai sebagai bahan referensi bagi mahasiswa yang meneliti masalah yang sejenis lebih lanjut. Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik untuk mengaplikasikan ilmu yang diperoleh di bangku kuliah dengan kenyataan yang ada pada perusahaan dengan cara menanggapi suatu kejadian yang ada pada perusahaan serta memberikan sumbangan pemikiran dan pemecahannya.

II. LANDASAN TEORITIS

21 Kepuasan Kerja

Menurut Priansa, (2016:290) kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu didalam bekerja. Setiap individu bekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula. Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Robbins (dalam 2016:291) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai satu sikap umum individu terhadap suatu pekerjaannya. Demikian juga Ivancevich dan Donnelly (dalam Priansa, 2016:291) menyatakan bahwa kepuasan kerja ialah sikap seseorang terhadap pelayanan mereka, sikap itu berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya. George dan Jones (dalam Priansa, 2016:291) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan, keyakinan, dan pikiran tentang bagaimana respon seseorang terhadap pekerjaannya. Hasibuan (2006) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

22 Komitmen Organisasi

LePine dan Wesson (dalam Priansa, 2016:233) menyatakan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi apakah seorang pegawai akan tetap bertahan menjadi anggota organisasi atau meninggalkan organisasi untuk mengejar pekerjaan lain. Pegawai meninggalkan organisasi

dapat karena terpaksa atau sukarela. Meninggalkan organisasi secara sukarela terjadi ketika pegawai memutuskan untuk berhenti dari organisasi, sedangkan pegawai yang meninggalkan organisasi secara terpaksa terjadi ketika pegawai dipecat oleh organisasi karena alasan tertentu. Gibson dan Donnely (dalam Priansa, 2016:233) menyatakan bahwa komitmen organisasi melibatkan tiga sikap, yaitu: identifikasi dengan tujuan organisasi, perasaan keterlibatan akan tugas-tugas organisasi, serta perasaan loyalist terhadap organisasi. Hal tersebut berarti pegawai yang berkomitmen terhadap organisasi memandang nilai dan

kepentingan organisasi terintegrasi dengan tujuan pribadinya.

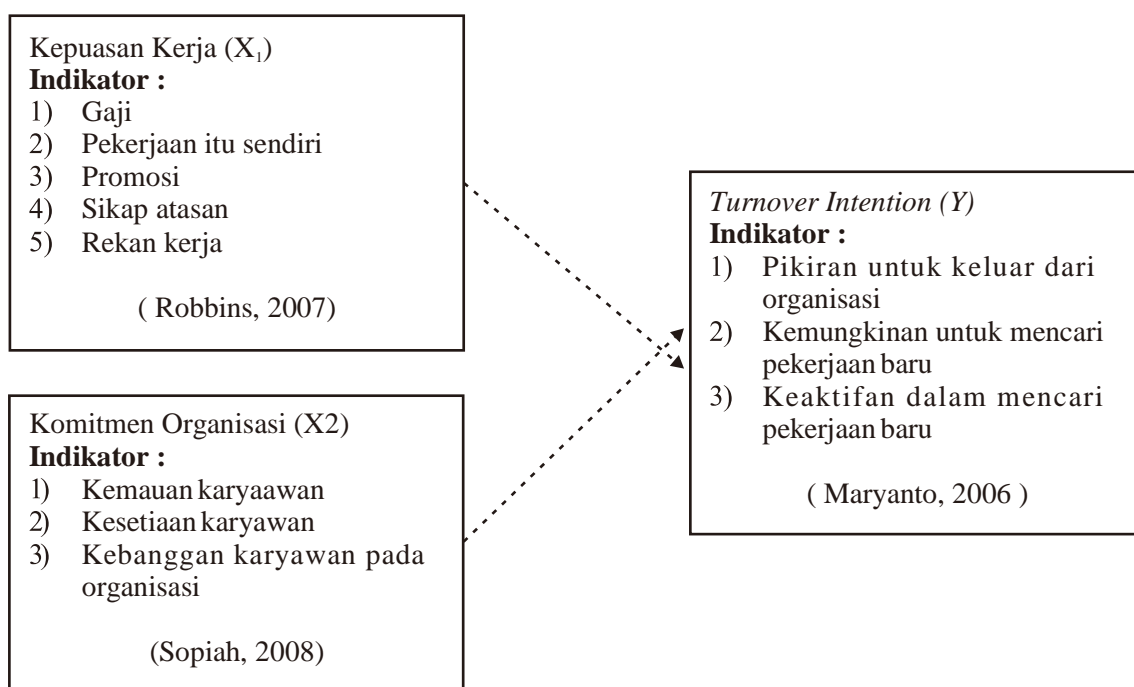
2.3 Turnover Intention

Keinginan (*intention*) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain. Menurut marthin dan Jackson (2006:125) perputaran (*turnover*) adalah proses dimana karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan.

III. Kerangka Berfikir dan Hiotesis

3.1 Kerangka Berpikir Penelitian

Gambar 3.1
Kerangka Berpikir Penelitian



Keterangan garis :

-----► : Pengaruh parsial

Sumber : Hasil pemikiran peneliti (2018)

3.2 Hipotesis penelitian

H.1 : Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada The Dusun Villa, Seminyak Kuta-Bali

H.2 : Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada The Dusun Villa, Seminyak Kuta-Bali.

IV. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada The Dusun Villa, Seminyak Kuta-Bali yang beralamat di Jalan Kayu Jati No. 8 Seminyak Kuta Bali. Obyek penelitian adalah yang berhubungan dengan bidang manajemen sumber daya manusia yaitu, Kepuasan kerja, Komitmen organisasi dan *Turnover Intention*. Penelitian dilakukan pada karyawan The Dusun Villa, Seminyak Kuta-Bali dengan menggunakan 2 (dua) variabel bebas dan 1 (satu) variabel yang terikat yaitu:

- 1) Menurut Sugiyono (2010:4), variabel bebas (*independen variabel*) adalah variabel yang mempengaruhi variabel lainnya yaitu variabel Kepuasan kerja (X_1) dan variabel Komitmen organisasi (X_2)
- 2) Menurut Sugiyono (2010:4) variabel (*dependent variabel*) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain, yaitu variabel *Turnover Intentions* (Y).

Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Kepuasan kerja (X_1)
Robbins (dalam Robbins, 2016:291) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai satu sikap umum individu terhadap suatu pekerjaannya. Dan merupakan suatu tanggapan emosional seseorang karyawan terhadap situasi dan kondisi kerja. Tanggapan emosional bisa berupa perasaan puas (positif) atau tidak puas (negatif). Bila secara emosional puas berarti kepuasan kerja tercapai dan sebaliknya bila tidak maka berarti karyawan tidak puas, dengan indikator sebagai berikut :
 - a) Gaji /upah dasar yang diberikan perusahaan sesuai dengan UMR
 - b) Pekerjaan yang anda kerjakan sendiri sangat penting dan tugas yang anda lakukan sangat berarti bagi organisasi.
 - c) Promosi yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan prestasi kerja
 - d) Sikap atasan yang adil terhadap bawahan
 - e) Rekan kerja yang mampu diajak kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan
- 2) Komitmen organisasi (X_2)
Gibson dan Donnely (dalam Priansa, 2016:233) menyatakan bahwa komitmen organisasi melibatkan tiga sikap, yaitu: identifikasi dengan tujuan organisasi, perasaan keterlibatan akan tugas-tugas organisasi, serta perasaan loyalist terhadap organisasi. Hal tersebut berarti pegawai yang berkomitmen terhadap organisasi memandang nilai dan kepentingan organisasi terintegrasi dengan tujuan pribadinya. Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan, dengan indikator sebagai berikut :

- a) Kemauan karyawan, karyawan ingin bekerja dan mengabdikan lebih lama pada organisasi
 - b) Kesetiaan karyawan, setia kepada perusahaan meski banyak tawaran dari perusahaan lain
 - c) Kebanggaan karyawan pada organisasi, karyawan memiliki rasa cinta dan bangga terhadap perusahaan tempatnya bekerja
- 3) *Turnover Intention* (Y)

Menurut Harnoto dalam bukunya *Managing Turnover* (2009): *Turnover Intention* dapat didefinisikan sebagai keinginan seseorang untuk keluar dari perusahaan. *Turnover Intentions* pada dasarnya adalah sama dengan keinginan berpindah pegawai dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa *turnover intentions* adalah keinginan untuk berpindah, belum sampai pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Sedangkan keinginan berpindah kerja (*Turnover Intention*) mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelangsungan hubungan dengan organisasi dan belum terwujud dalam tindakan pasti, dengan indikator sebagai berikut :

- a) Pikiran untuk keluar dari organisasi jika diperlakukan tidak adil dalam organisasi.
- b) Kemungkinan untuk mencari pekerjaan baru bila perusahaan tidak mampu memenuhi kebutuhan karyawan.
- c) Keaktifan dalam mencari pekerjaan baru bila perusahaan lain mampu memenuhi kebutuhan karyawan.

Jenis data dalam penelitian ini yaitu : (1) Data Kuantitatif Menurut Sugiyono (2012 :137) data kuantitatif adalah data yang dapat dihitung dan berupa angka-angka. (2) Data Kualitatif adalah data yang tidak berupa angka-angka dan tidak dapat dihitung

Sumber data dalam penelitian ini yaitu: (1) Data primer yaitu data yang dikumpulkan melalui penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumbernya (2) Data Sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dari penelitian (Marzuki, 2000:56).

V. HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

5.1 Uji Instrumen

1) Uji validitas

Tabel 5.3
Hasil Uji Validitas instrumen penelitian

Pernyataan	Koefisien korelasi	Signifikansi	R Product Moment (r-tabel)	Kesimpulan
Kepuasan kerja (X1)				
X _{1.1}	0,611	0,000	0,304	Valid
X _{1.2}	0,745	0,000	0,304	Valid
X _{1.3}	0,838	0,000	0,304	Valid
X _{1.4}	0,627	0,000	0,304	Valid
X _{1.5}	0,778	0,000	0,304	Valid
Komitmen organisasi (X2)				
X _{2.1}	0,797	0,000	0,304	Valid
X _{2.2}	0,737	0,000	0,304	Valid
X _{2.3}	0,751	0,000	0,304	Valid
<i>Turn Over Intention</i> (Y)				
Y _{.1}	0,616	0,001	0,304	Valid
Y _{.2}	0,377	0,014	0,304	Valid
Y _{.3}	0,677	0,000	0,304	Valid

(Sumber Data diolah, 2019)

Berdasarkan Tabel 5.3 di atas, dapat dilihat bahwa hasil uji validitas variabel Kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *Turn Over Intention* menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan

adalah valid, karena terlihat dari nilai hitung $> r$ product moment (r-tabel). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data telah memenuhi persyaratan dan layak untuk digunakan sebagai alat ukur.

2) Uji Reliabilitas

Tabel 5.4
Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Cronbach Alpha</i>	keterangan
Kepuasan kerja	0,785	0,60	<i>Reliabel</i>
Komitmen organisasi	0,808	0,60	<i>Reliabel</i>
<i>Turnover Intention</i>	0,640	0,60	<i>Reliabel</i>

(Sumber Data diolah, 2019)

Berdasarkan Tabel 5.4 dapat dijelaskan bahwa variabel Kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *Turn Over Intention* karyawan masing-masing memiliki *Cronbach Alpha* = 0,785 (X₁), 0,808 (X₂),

dan 0,640 (Y) dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,60. Jadi kesimpulannya semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel dan penelitian bisa dilanjutkan.

52 Hasil uji asumsi klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 5.5
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a..b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.26151699
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.063
	Negative	-.062
Kolmogorov-Smirnov Z		.411
Asymp. Sig. (2-tailed)		.996

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

(Sumber Data diolah, 2019)

Dari Tabel 5.5 di atas dapat dilihat bahwa asymp. Sig (2-tailed) residual adalah 0,996 lebih

besar dari 0,05 dengan demikian dapat dikatakan variabel tersebut adalah berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 5.6
Koefisien Variance Inflation Factor

Dimensi Variabel Bebas	Tolerance	Variance Inflation Faktor VIF
Kepuasan kerja	0,828	1,207
Komitmen organisasi	0,828	1,207

(Sumber Data diolah, 2019)

Dari Tabel 5.6 di atas terlihat bahwa semua variabel bebas mempunyai koefisien VIF lebih kecil dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas dalam penelitian ini adalah bebas dari Gejala Multikolinieritas.

3) Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui bahwa pada model regresi terjadi ketidaksamaan varian. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas digunakan model glejser. Model ini dilakukan dengan meregresikan

nilai *absolute* ei dengan variabel bebas. Jika tidak ada satupun variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (nilai *absolute* ei), maka tidak ada heterokedastisitas (Ghozali, 2006:108)

Dari hasil uji *glejser* pada lampiran 7 diperoleh bahwa tidak ditemukan variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu *Turnover intention*. Selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 5.7 berikut:

Tabel 5.7
Hasil Uji Glejser

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.531	.191		2.773	.008
X1	.021	.044	.077	.469	.641
X2	-.098	.041	-.389	-2.377	.072

a. Dependent Variable: ABS_RES

53 Analisis Kuantitatif

1) Analisis regresi linier berganda

Tabel 5.16
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standard Coefficient	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,889	0,361	-	19,102	0,000
Kepuasan kerja (X ₁)	-0,187	0,082	-0,239	-2,263	0,029
Komitmen organisasi (X ₂)	-0,493	0,078	-0,670	-6,343	0,000
R	0,799				
<i>Ajusted R square</i>	0,621				

(Sumber : data diolah, 2019)

Dari Tabel 5.16 tersebut diatas diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 6,889 - 0,187 X_1 - 0,493 X_2$$

Berdasarkan nilai α , β_1 , dan β_2 diperoleh persamaan garis regresi memberikan informasi bahwa :

$b_1 = - 0,187$ artinya apabila komitmen organisasi (X₂) dianggap konstan maka meningkatnya kepuasan kerja (X₁) maka akan diikuti oleh menurunnya *Turnover Intention* karyawan (Y)

$b_2 = - 0,493$ artinya apabila kepuasan kerja (X₁) dianggap konstan maka meningkatnya komitmen organisasi (X₂) akan diikuti oleh menurunnya *Turnover Intention* karyawan (Y)

2) Analisis korelasi berganda dari Tabel 5.16 dapat diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,799 besarnya nilai R 0,799 ini berada diantara Antara 0.600 – 0.799 yang berarti ada hubungan yang kuat

antara kepuasan kerja (X₁) dan komitmen organisasi (X₂) terhadap *Turnover Intention* karyawan (Y) pada The Dusun Villa Seminyak Kuta Bali

3) Analisis determinasi

Dilihat dari Tabel 5.16 dapat diketahui nilai *Ajusted R square* = 0,621 atau 62,1%. artinya kepuasan kerja (X₁) dan komitmen organisasi (X₂) mampu menjelaskan terhadap *Turnover Intention* karyawan (Y) pada The Dusun Villa Seminyak Kuta Bali adalah sebesar 62,1 %. Sisanya sebesar 37,9% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

4) Uji t (t-test)

Uji t ini digunakan untuk menguji pengaruh antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Turnover Intention* secara parsial adalah signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan. Dari Tabel 5.16 tersebut diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a) Penarikan Kesimpulan untuk variabel kepuasan kerja (X_1)
Dari Tabel 5.16, *Unstandardized Coefficients*

Beta untuk variabel kepuasan kerja (X_1) menunjukkan arah negatif sebesar -0,187 dan dengan signifikansinya t-hitung untuk variabel kepuasan kerja (X_1) sebesar $0,029 < 0,05$ hal ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja (X_1) terhadap *Turnover Intention* karyawan (Y) pada The Dusun Villa Seminyak Kuta Bali, dan hipotesis yang menyatakan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan pada The Dusun Villa Seminyak Kuta Bali terbukti.

Hal tersebut di atas sesuai dengan adanya penelitian yang dilakukan Nuarthayasa, Tahun 2015 menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan antara kepuasan kerja karyawan dengan *Turnover Intention* karyawan di mana semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin rendah tingkat *Turnover Intention* karyawan.

- b) Penarikan Kesimpulan untuk variabel Komitmen organisasi (X_2)
Dari Tabel 5.16, *Unstandardized Coefficients*

Beta untuk variabel komitmen organisasi (X_2) menunjukkan arah negatif sebesar -0,493 dan dengan signifikansinya t-hitung untuk variabel Komitmen organisasi (X_2) sebesar $0,000 < 0,05$ hal ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel komitmen organisasi (X_2) terhadap *Turnover Intention* karyawan (Y) pada The Dusun Villa Seminyak Kuta Bali, dan hipotesis yang menyatakan bahwa variabel komitmen organisasi (X_2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan pada The Dusun Villa Seminyak Kuta Bali terbukti. Hal tersebut searah dengan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Adnyani, Tahun 2015 pengaruh motivasi kerja, Komitmen organisasi dan beban kerja terhadap *Turnover Intention* pada Departemen Tata Graha Hotel Jimbaran Puri Jimbaran-Nusa Dua. Hasil analisis menemukan bahwa secara parsial motivasi kerja, komitmen organisasi dan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan. Dan tidak sesuai dengan hasil penelitian oleh Arysta, (2016) Judul: pengaruh Budaya kerja dan komitmen organisasi terhadap karyawan pada PT. Sanitary Club Denpasar. Hasil penelitiannya menemukan

dari hasil uji t-test untuk variabel komitmen organisasi ada pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan dan bukan diperoleh secara kebetulan.

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Simpulan

Berdasarkan penelitian dan analisis statistik yang dikemukakan pada bab sebelumnya, dan sesuai dengan tujuan penelitian maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Kepuasan kerja karyawan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan pada The Dusun Villa Seminyak Kuta Bali.
- 2) Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan pada The Dusun Villa Seminyak Kuta Bali

6.2 Saran

Saran bagi The Dusun Villa Seminyak Kuta Bali

- a). Kepuasan kerja (X_1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan pada The Dusun Villa Seminyak Kuta Bali, maka pihak pimpinan perusahaan untuk tetap bersikap adil terhadap bawahan, karena pada indikator Sikap adil memperoleh skor tertinggi yaitu sebesar 4,28. Bila hal ini dapat dilakukan nantinya akan dapat menurunkan adanya *Turnover intention* karyawan pada The Dusun Villa Seminyak Kuta Bali. Dan disamping itu pula pada indikator $X_{1.2}$ (Pekerjaan yang dikerjakan kan sendiri sangat penting dan tugas yang dilakukan sangat berarti bagi organisasi). Sehingga untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada The Dusun Villa Seminyak Kuta Bali, Agar perusahaan meningkatkan pemberian motivasi kepada karyawan agar memiliki kemandirian dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan perusahaan, Bila hal tersebut dilakukan akan dapat memberikan kepuasan bagi karyawan untuk bekerja. Hal ini agar dilakukan oleh manajemen perusahaan, karena dikripsi persepsi responden pada indikator pekerjaan dilakukan dengan sendiri memperoleh angka yang terendah yaitu sebesar 3,64.
- b). Komitmen organisasi (X_2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan pada The Dusun Villa Seminyak Kuta Bali, Berdasarkan hasil

pembahasan deskripsi variabel komitmen organisasi disarankan kepada perusahaan untuk tetap memperhatikan Kebanggaan karyawan pada organisasi, karyawan memiliki rasa cinta dan bangga terhadap perusahaan tempatnya bekerja. Hal ini dilakukan mengingat hasil diskripsi responden tentang kebanggaan memperoleh jumlah nilai skor tertinggi yaitu sebesar 4,29. Dan disamping itu pula pihak perusahaan agar dapat lebih memperhatikan untuk meningkatkan Kesetiaan karyawan, setia kepada perusahaan meski banyak tawaran dari perusahaan lain. Hal ini dilakukan mengingat hasil diskripsi responden tentang kesetiaan karyawan memperoleh jumlah nilai skor yang terendah yaitu sebesar 3,95

- c) Bagi penelitian selanjutnya disarankan apabila ingin meneliti tentang *Turnover Intention* karyawan pada The Dusun Villa Seminyak Kuta Bali agar tetap meneliti variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Dan peneliti yang keberikutnya selain meneliti kedua variable tersebut diatas agar meneliti variable yang lain seperti misalnya Budaya kerja, kompensasi dan penempatan karyawan. Hal ini dilakukan mengingat masih ada sekitar 37,9% bahwa *Turnover Intention* pada The Dusun Villa Seminyak Kuta Bali.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsini. 2007. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Bina Aksara
- , 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Bina Aksara
- , 2005. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Bina Aksara
- Ghozali, Imam 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Semarang
- Harnoto (2009): *Organisasi dan Manajemen*. Edisi Terjemahan. Jakarta: Erlangga.
- , 2009. *Organisasi dan Manajemen*. Edisi Terjemahan. Jakarta: Erlangga
- , 2014. *Organisasi dan Manajemen*. Edisi Terjemahan. Jakarta: Erlangga
- Handoko Hani, 2008. *Manajemen*, Edisi kedua, Penerbit BPFE, Yogyakarta
- , (2003). *Manajemen*, Edisi kedua, Penerbit BPFE, Yogyakarta
- Marzuki, 2000 *Metodologi Riset*. Yogyakarta: BPFE UII. Madcoms. 2002. Database Visual Basic 6.0 dengan Crystal Reports. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Marthin dan Jackson, 2006. *Human Resource Management*. South Western : Southwestern College, Publishers
- Priansa, 2016. *Manajemen Perkantoran (Efektif, Efisien dan Profesional)*, Cetakan ke-1, Alfabeta, Bandung
- Robins, Stephen P. (2010), *Perilaku Organisasi*, Jilid II Edisi Kedelapan. PT. Pranhallondo, Jakarta.
- , 2008. *Perilaku Organisasi*, Jilid II Edisi Kedelapan. PT. Pranhallondo, Jakarta
- , 2007. *Perilaku Organisasi*, Jilid II Edisi Kedelapan. PT. Pranhallondo, Jakarta
- Rasyid Dkk (2017) Pengaruh budaya kerja dan komitmen organisasi terhadap terhadap *Turn Over Intention* pada CV. Andika Karya Kontraktor. *Skripsi* Fakultas ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana.
- Sugiyono, 2010. *Metode penelitian Bisnis*, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- , 2008. *Statistik Untuk Penelitian*, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- , 2012. *Statistik Nonparametris Untuk Penelitian*. Penerbit CV. Alfabeta Bandung.
- , 2007. *Statistik Nonparametris Untuk Penelitian*. Penerbit CV. Alfabeta Bandung
- Supranto, Prof. J. M.A., APU. 2007. Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan Untuk Meningkatkan Pangsa Pasar (Cetakan Keempat). Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Supardi, 2006. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Raja Gradindo Persada, Jakarta.
- Witasari (2011) dengan judul “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen organisasional terhadap *Turnover Intentions* (Studi Empiris pada Novotel Semarang)” *Sekripsi*. Fakultas ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Pajajaran Bandung.

